

**HUBUNGAN ANTARA *COPING STRESS* DENGAN
SUBJECTIVE WELL-BEING PADA KARYAWAN**

SKRIPSI



Oleh:

Aisiyah Sri Handayani

201310230311417

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

2017

**HUBUNGAN ANTARA *COPING STRESS* DENGAN
SUBJECTIVE WELL-BEING PADA KARYAWAN**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Universitas Muhammadiyah Malang
sebagai salah satu persyaratan untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Psikologi**

Oleh :

Aisiyah Sri Handayani

201310230311417

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG

2017

LEMBAR PENGESAHAN

1. Judul Skripsi : Hubungan Antara *Coping Stress* dengan Subjective *Well-Being* pada Karyawan
2. Nama Peneliti : Aisiyah Sri Handayani
3. NIM : 201310230311417
4. Fakultas : Psikologi
5. Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Malang
6. Waktu Penelitian : 7 Juni – 20 Juni 2017

Skripsi ini telah diuji oleh dewan penguji pada tanggal 31 Juli 2017

Dewan Penguji

Ketua Penguji :

- Anggota Penguji :
1. Dr. Nida Hasanati, M.Si ()
 2. Muhammad Shohib, S.Psi, M.Si ()
 3. Tri Muji Ingarianti, M.Psi ()
 4. Putri Saraswati, M.Psi ()

Pembimbing I

Dr. Nida Hasanati, M.Si

Pembimbing II

M. Shohib, S.Psi, M.Si

Malang,.....

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang

Dr. Iswinarti, M.Si

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Aisiyah Sri Handayani
NIM : 201310230311417
Fakultas/Jurusan : Psikologi
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Malang

Menyatakan bahwa skripsi/karya ilmiah yang berjudul :

Hubungan Antara *Coping Stress* dengan *Subjective Well-being* pada karyawan

1. Adalah bukan karya orang lain baik sebagian maupun keseluruhan kecuali dalam bentuk kutipan yang digunakan dalam naskah ini dan telah disebutkan sumbernya.
2. Hasil tulisan karya ilmiah/skripsi dari penelitian yang saya lakukan merupakan Hak bebas Royalti non eksklusif, apabila digunakan sebagai sumber pustaka.

Demikian surat ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia mendapat sanksi sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

Malang,

Mengetahui,
Ketua Program Studi

Yang menyatakan,

Yuni Nurhamida, S.Psi., M.Si

Aisiyah Sri Handayani

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Hubungan Antara *Coping Stress* dengan *Subjective Well-Being* Pada Karyawan” yang merupakan syarat untuk memperoleh gelar sarjana psikologi di Universitas Muhammadiyah Malang.

Dalam proses penyusunan Skripsi ini, penulis menyadari bahwa banyak pihak yang telah memberikan bimbingan dan petunjuk serta bantuan dalam bentuk apapun yang bermanfaat kepada penulis. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dr. Iswinarti, M.Si, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Ibu Yuni Nurhamida, S.Psi., M.Si., selaku Ketua Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
3. Ibu Dr. Nida Hasanati M.Si., dan Bapak M. Shohib, S. Psi., M.Si., selaku Pembimbing I dan Pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu untuk mencurahkan wawasannya, dan memberikan bimbingan, arahan serta motivasi kepada penulis selama pengerjaan skripsi ini dengan baik.
4. Ibu Hudaniah S.Psi, M.Si, selaku Dosen wali penulis yang telah memberikan motivasi, arahan, dan dukungan sejak awal perkuliahan sampai selesainya skripsi ini.
5. Subjek penelitian seluruh seluruh karyawan PT. PLN Persero Rayon Pamekasan yang telah membantu peneliti untuk mengisi kuisioner sehingga skripsi ini bisa terselesaikan
6. Kepada orang tua saya, Bapak Suroso dan Ibuk Kamariyah yang telah menjadi orang tua terhebat dengan menjadi satu-satunya orang tua yang sabar mendidik serta terus mendukung dan mendoakan untuk keberhasilan peneliti. Hingga sampai detik ini peneliti tetap kuat dan bersemangat dalam menyelesaikan studi.
7. Saudara-saudara saya, Deka Ferdiantoro dan Aizun Riski Safitri yang selalu mendukung dan membantu dalam penyelesaian tugas skripsi. Mari bersama dan terus berusaha untuk memberikan yang terbaik untuk membanggakan kedua orang tua.
8. Keluarga besar yang sudah mendukung dan mendoakan segala usaha dan kerja keras selama pengerjaan skripsi ini yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu.
9. Teman Kost terbaik, “Kost 68” yang selalu memberikan dukungan, bantuan, canda & tawa, serta motivasi untuk peneliti selama 4 Tahun bersama.
10. Teman-teman “Lima Dara” yang selalu memberikan semangat dan keceriaan tiada henti.
11. Teman-teman kelas G angkatan 2013 yang telah mewarnai perjalanan cerita peneliti selama masa perkuliahan.
12. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu, yang telah banyak memberikan bantuan dalam bentuk apapun kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa tiada satupun karya manusia yang sempurna. Penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya atas kesalahan yang tidak disengaja maupun disengaja yang terdapat pada skripsi ini. Kritik dan saran sangat penulis harapkan demi perbaikan skripsi ini. Meski demikian, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti secara khusus, dan bagi pembaca pada umumnya.

Malang, 19 Juli 2017

Penulis

Aisiyah Sri Handayani

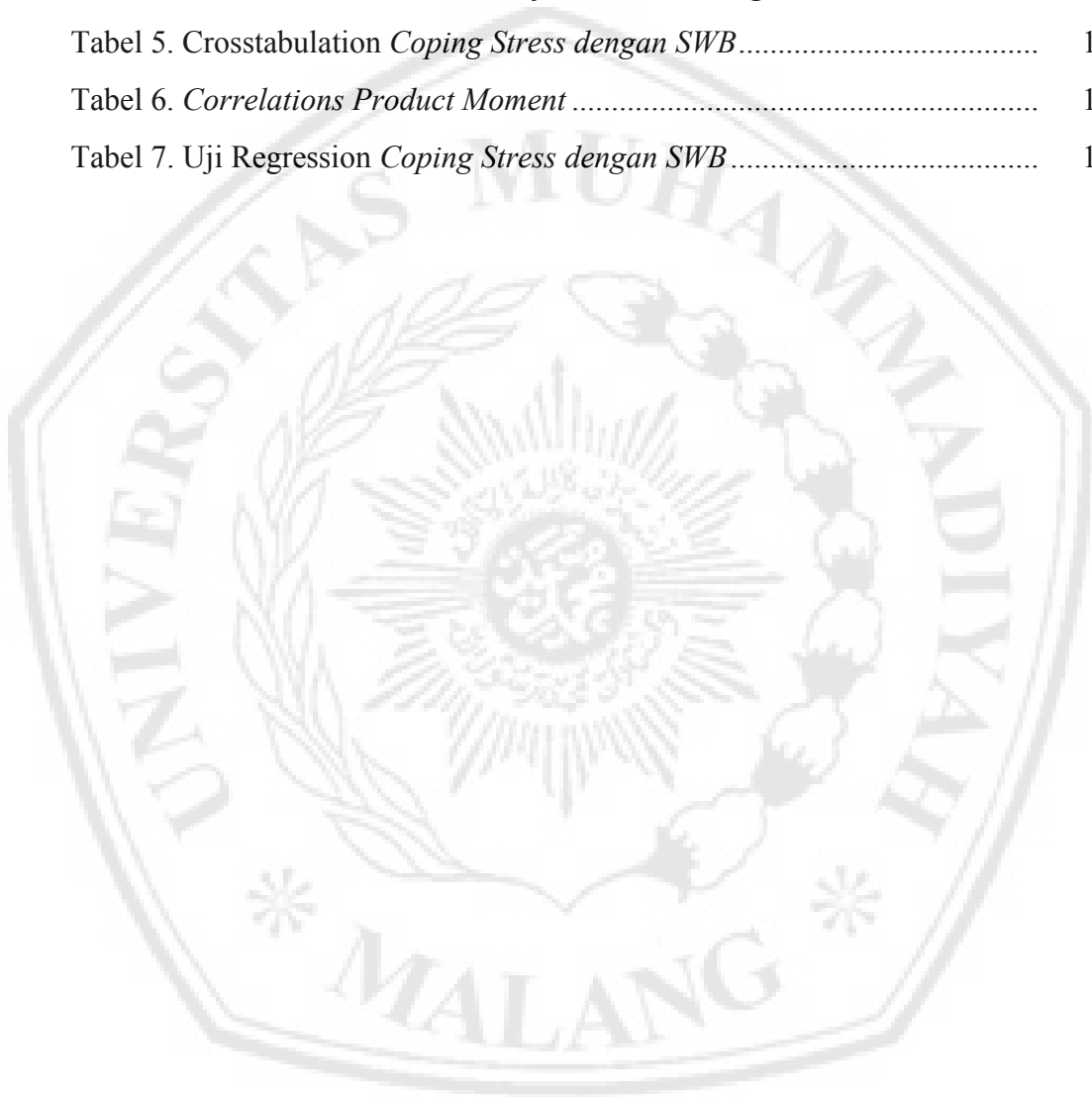


DAFTAR ISI

Lembar Pengesahan	i
Surat Pernyataan	ii
Kata Pengantar	iii
Daftar Isi	v
Daftar Tabel	vi
Daftar Lampiran	vii
Abstrak	1
Pendahuluan	2
Landasan Teori	
<i>Subjective Well-Being</i>	6
<i>Coping Stress</i>	8
<i>Coping Stress dengan Subjective Well-being</i>	11
Kerangka Berpikir	13
Hipotesa	13
Metode Penelitian	
Rancangan Penelitian	14
Subjek Penelitian	14
Variabel Dan Instrumen Penelitian	14
Prosedur Dan Analisa Data	15
Hasil Penelitian	16
Diskusi	19
Kesimpulan Dan Implikasi	22
Referensi	23
Lampiran	26

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Indeks Validitas & Reliabilitas	15
Tabel 2. Gambaran Umum Subjek.....	16
Tabel 3. Frekuensi & Persentase <i>Coping Stress</i>	17
Tabel 4. Frekuensi & Persentase <i>Subjective Well-being</i>	17
Tabel 5. Crosstabulation <i>Coping Stress dengan SWB</i>	17
Tabel 6. <i>Correlations Product Moment</i>	18
Tabel 7. Uji Regression <i>Coping Stress dengan SWB</i>	18



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN I	
<i>Blue Print</i> Skala <i>Coping Stress</i> dan <i>Subjective Well-being</i>	26
LAMPIRAN II	
Hasil Analisis Validitas dan Reliabilitas Skala <i>Coping Stress</i> dan <i>Subjective Well-being</i>	29
LAMPIRAN III	
Skala <i>Coping Stress</i> dan Skala <i>Subjective Well-being</i>	36
LAMPIRAN IV	
Hasil Analisa Data	42
LAMPIRAN V	
Tabulasi Data	46
LAMPIRAN VI	
Surat Ijin Turun Lapang	78

HUBUNGAN ANTARA *COPING STRESS* DENGAN *SUBJECTIVE WELL-BEING* PADA KARYAWAN

Aisiyah Sri Handayani

Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang

aisiyahsh@gmail.com

Seseorang yang memiliki *subjective well-being* akan merasakan kebahagiaan yang membuat kehidupannya menjadi baik, seperti kesehatan, dan terbebas dari keadaan stres. Seseorang yang merasakan *subjective well-being* di lingkungan kerja, akan terbawa pada suasana hati mereka ketika melakukan suatu pekerjaan. Salah satu upaya untuk meningkatkan *subjective well-being* yaitu pengelolaan stres atau *coping stress*. Ada dua bentuk *coping stress* yang bisa digunakan, yaitu *problem focused coping* dan *emotion focused coping*. Tujuan penelitian ini, untuk mengetahui hubungan antara *coping stress* dengan *subjective well-being* pada karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode kuantitatif dengan uji korelasi *product moment pearson*. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan antara *coping stress* dengan *subjective well-being* pada karyawan. Penelitian ini membuktikan, bahwa terdapat hubungan positif antara *problem focused coping* dengan *subjective well-being* ($r=0,347$, $P=0,000$) dan terdapat hubungan negatif antara *emotion focused coping* dengan *subjective well-being* ($r=-0,465$, $P=0,000$) pada karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penggunaan *problem focused coping* dapat meningkatkan *subjective well-being* karyawan. Sedangkan, *emotion focused coping* dapat menurunkan tingkat *subjective well-being* karyawan.

Kata kunci: *Coping stress*, *problem focused coping*, *emotion focused coping*, *subjective well-being*

Someone who has a *subjective well-being* will feel the happiness that makes his life being good, such as health and avoid from stressful. A person who feels *subjective well-being* in the work environment, will be carried on their mood while doing a job. One of the efforts to improve *subjective well-being* is *coping stress*. there are two types of *coping stress* that can be used, i.e. *problem focused coping* and *emotion focused coping*. The purpose of this research is to know the relationship between *coping stress* with *subjective well-being* on employees. This research is quantitative research with *product moment pearson* test. The result show that there is relationship between *coping stress* with *subjective well-being* on employees. The research proves that there is a positive relationship between *problem focused coping* with *subjective well-being* ($r=0.347$, $P=0.000$) and there is a negative relationship between *emotion coping* with *subjective well-being* ($r= -0.465$, $P=0.000$) on employees. Thus, the research proves that *problem focused coping* can improve *subjective well-being*. Whereas, *emotion focused coping* can decrease levels of *subjective well-being* on employees.

Keywords: *Coping stress*, *problem focused coping*, *emotion focused coping*, *subjective well-being*

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi, karena sumber daya manusia memiliki peranan yang mempengaruhi dalam menjaga dan mengembangkan segala yang ada di dalam perusahaan/organisasi. Sumber daya manusia merupakan elemen penting untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia harus selalu dikembangkan agar kinerjanya bisa lebih baik. Untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik dalam sebuah perusahaan/organisasi dibutuhkan kerjasama yang baik antara perusahaan dan sumber daya manusia, Salah satunya yaitu dengan memperhatikan kesejahteraan sumber daya manusia. Kesejahteraan yang dirasakan oleh sumber daya manusia atau karyawan didalam lingkungan kerja akan memberikan kebahagiaan terhadap diri seseorang sehingga meningkatkan semangat kerja dalam dirinya.

Greenberg & Avigdor (2011) mengatakan bahwa di tempat kerja, kebahagiaan setara dengan keuntungan. Mendorong pekerja berbahagia merupakan sebuah perubahan besar yang dapat dilakukan perusahaan untuk mendapatkan kemampuan, mengembangkan daya saing, dan meningkatkan pendapatan. Pekerja yang bahagia akan lebih berkomitmen dan akan menyelesaikan tugas lebih efisien dengan standar yang lebih tinggi. Kebahagiaan merupakan suatu hal yang penting dalam hidup, karena dengan bahagia setiap orang pasti merasakan kehidupan yang nyaman, hari-harinya juga terasa lebih berharga.

Kebahagiaan adalah dambaan setiap individu dalam hidupnya. Hal ini juga berpotensi untuk secara drastis mengurangi stres dan biaya perusahaan terkait pelayanan kesehatan (Luthans, 2006). Akan tetapi hal tersebut tidak mudah untuk dicapai, karena pada hakikatnya di dalam lingkungan kerja banyak fenomena-fenomena yang tidak diinginkan terjadi. Seperti adanya beban kerja yang banyak, lingkungan yang tidak sesuai dengan keinginan dan harapan, rekan kerja yang tidak sesuai dengan masing-masing individu, bahkan pendapatan gaji dan kompensasi yang kurang. Fenomena tersebut akan menjadi masalah bagi tiap individu yang dapat mengganggu kesehatan mental, sehingga berdampak kepada kesejahteraan subjektif individu (*subjective well-being*).

Secara sederhana definisi dari *subjective well-being* adalah evaluasi seseorang mengenai hidup mereka dalam hal pikiran dan emosi yang mereka miliki (Feldman, 2012:239). *Subjective well-being* merupakan aspek penting dari kualitas hidup atau kesehatan mental individu (Keyes, 2006). Pemahaman mengenai kesehatan mental dan perkembangan individu menyatakan bahwa kriteria mental yang sehat bukan hanya mengacu pada tidak adanya penyakit atau disfungsi, namun juga mengacu pada adanya *subjective well-being*. Seseorang yang memiliki *subjective well-being* akan merasakan kebahagiaan dalam hidupnya yang membuat kehidupannya menjadi baik secara keseluruhan seperti kesehatan, dan terbebas dari keadaan stres. Ketika seseorang memiliki kesejahteraan yang tinggi maka hal itu juga akan terbawa pada perasaannya saat bekerja. Seseorang yang menilai lingkungan kerja sebagai lingkungan yang menarik, menyenangkan, dan penuh dengan tantangan, maka ia akan merasa bahagia dan menunjukkan kinerja yang optimal (Wright & Bonnet, 2007).

Pada beberapa contoh kasus yang terjadi dilingkungan kerja, terdapat beberapa karyawan yang menuntut kesejahteraan hidupnya dalam bekerja. salah satunya

yang ditulis oleh Malcolm Moore (<http://erabaru.net/era-baru/29114>) PT. FOXCONN merupakan perusahaan yang memproduksi barang-barang elektronik seperti, Apple, Nitendo, Sony dan HP. Awal tahun 2010, dikejutkan dengan terjadinya bunuh diri yang dilakukan 18 orang pekerja. Protes yang dilakukan pekerja pada bulan Januari yakni dikarenakan manajer perusahaan memutuskan untuk menggeser sekitar 600 pekerja untuk lini produksi baru, membuat pembungkus computer Acer, perusahaan asal Taiwan tanpa adanya pelatihan dan gaji yang sedikit. Kasus lain juga terjadi pada supermarket Luwes Group di Solo. Para karyawan supermarket Luwes Group mengadakan demo besar-besaran dikarenakan perlakuan tidak adil dari pihak HRD (Sumber : Otdanews.com, 2 Januari 2013).

Kasus-kasus tersebut menunjukkan bahwa para karyawan belum sejahtera dalam melakukan pekerjaannya. Perilaku menentang yang dilakukan oleh para karyawan tersebut merupakan salah satu bentuk usaha individu untuk mengurangi perasaan yang tidak menyenangkan agar mencapai kepuasan hidup dan kebahagiaan mereka dalam bekerja. Kepuasan hidup, perasaan menyenangkan, dan perasaan tidak menyenangkan merupakan bagian dari *subjective well-being*.

Selain kasus diatas, fenomena yang terjadi dilingkungan kerja yang mempengaruhi *subjective well-being* karyawan, yaitu sebanyak 2500 karyawan yang menjawab survei *Job Street* menyatakan faktor ketidakbahagiaannya terhadap pekerjaannya ialah kurangnya variasi pekerjaan yang diberikan. Perusahaan tidak memikirkan tentang bentuk pekerjaan yang dapat mengembangkan keahlian, sehingga rasa bosan terbentuk dengan mudah. Mendapatkan pengalaman baru menjadi ekspektasi pegawai saat memiliki posisi di suatu perusahaan. Selain itu, *job street* juga membuktikan bahwa pendapatan juga mempengaruhi tingkat *subjective well-being* individu dalam bekerja. 2400 karyawan tidak segan untuk pindah bekerja keluar negeri dikarenakan tawaran gaji yang lebih besar dan tunjangan yang lebih memadai (*jobstreet.com*). Ketidakbahagiaan berdasarkan fenomena yang terjadi tersebut muncul dari persepsi individu mengenai lingkungan kerja mereka. Luthans (2006) menjelaskan bahwa kunci orang bahagia atau mencapai *subjective well-being* adalah bagaimana mereka secara emosional menginterpretasikan dan secara kognitif memproses apa yang terjadi pada mereka.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa *subjective well-being* memberikan dampak yang positif. Dengan adanya *subjective well-being* bisa memberikan keuntungan bagi perusahaan dan karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Immanati dan Sami'an (2015) menunjukkan bahwa apabila *subjective well-being* mengalami peningkatan maka hal tersebut akan diikuti dengan peningkatan pada semangat kerja. Miller (2016) juga menjelaskan bahwa kesejahteraan subjektif memberikan dukungan terhadap produktivitas suatu organisasi. Organisasi dengan kesejahteraan pada intinya akan menuai keuntungan produktivitas, dan kesejahteraan merupakan komponen penting dalam perdebatan produktivitas.

Para peneliti mengukur evaluasi individu dari reaksi kognisi dan emosi mereka (Diponegoro, 2006). Reaksi kognisi meliputi kepuasan hidup yang dialami seseorang, sedangkan reaksi emosi meliputi emosi positif seperti hal-hal yang menyenangkan dan emosi negatif seperti hal-hal yang tidak menyenangkan yang dirasakan oleh individu. Penelitian yang dilakukan Hutz et al. (2014) menunjukkan

bahwa ketiga evaluasi dari *subjective well-being* yaitu kepuasan hidup, emosi yang menyenangkan, dan emosi yang tidak menyenangkan dapat mempengaruhi kepribadian individu.

Maka dari itu, *subjective well-being* harus selalu diperhatikan dan dikembangkan pada tiap diri individu agar dalam melakukan suatu pekerjaan bisa dicapai sesuai dengan harapan dan keinginan. Menurut Eid dan Larsen (2008) ada tiga alasan yang mendasari besarnya perhatian individu dan negara terhadap permasalahan *subjective well-being* yaitu: bahwa *subjective well-being* berfungsi sebagai tujuan yang ingin dicapai oleh individu dan merupakan sarana untuk mencapai tujuan yang lain. Selain itu *subjective well-being* dapat mempermudah munculnya perilaku yang diinginkan.

Penelitian yang dilakukan oleh Oktaviana (2015) menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *subjective well-being* dengan *self management*. Menurut Diener (2000), individu dengan level *subjective well-being* yang tinggi, pada umumnya memiliki sejumlah kualitas yang mengagumkan. Individu ini akan lebih mampu mengontrol emosinya dan menghadapi berbagai peristiwa dalam hidup dengan lebih baik. Sedangkan individu dengan *subjective well-being* yang rendah, memandang rendah hidupnya dan menganggap peristiwa yang terjadi sebagai hal yang tidak menyenangkan dan oleh sebab itu timbul emosi yang tidak menyenangkan seperti kecemasan, depresi dan kemarahan (Myers & Diener, dalam Oktaviana, 2015).

Selain itu, Mahmood & Ghaffar (2014) ketahanan (*Resilience*) memiliki hubungan yang positif terhadap kesejahteraan subjektif, sedangkan pada tekanan psikologis memiliki hubungan yang negatif terhadap kesejahteraan individu. Pada penelitian yang dilakukan Santos et.al (2012) menunjukkan bahwa kebermaknaan hidup memiliki hubungan yang positif terhadap *subjective well-being*. Hubungan antara makna hidup dan kesejahteraan subjektif memiliki implikasi relatif untuk mengembangkan dan/atau mencapai rasa kebahagiaan yang lebih besar dan kepuasan dalam hidup. Ini dapat dikembangkan dengan mengetuk sumber emosional untuk mengurangi kondisi afektif negatif dan mengoptimalkan situasi kehidupan yang bermakna.

Penelitian yang dilakukan oleh Berglund et al. (2015) bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan yang kuat pada pegawai wiraswasta dibandingkan dengan pegawai tetap dalam meningkatkan *subjective well-being*. Selain itu, pendapatan juga merupakan faktor yang meningkatkan *subjective well-being* pada individu yang bekerja. SWB lebih mungkin terjadi ketika kesejahteraan material rata-rata orang menyertai kenaikan pendapatan, ketika orang-orang puas dengan keuangan mereka, dan ketika orang-orang lebih optimis tentang masa depan mereka (Diener, Tay, & Oishi, 2013).

Luhman et al. (2015) menyimpulkan bahwa konteks sosial ekonomi juga merupakan faktor besar dalam kesejahteraan subjektif. Pada penelitiannya menunjukkan bahwa *subjective well-being* yang tinggi dipengaruhi oleh tingkat pengangguran dan kemiskinan yang rendah. Penelitian terdahulu juga dilakukan oleh Davila dan Finkelstein (2013) mengenai faktor yang mempengaruhi *subjective well-being*. Pada penelitian ini *Organization Citizenship Behaviore* (OCB)

merupakan salah satu variabel yang juga memiliki hubungan dengan *subjective well-being*. Semakin tinggi SWB yang dimiliki maka semakin tinggi pula tingkat OCB yang dimunculkan, begitu juga sebaliknya (Purwito, Nurtjahjanti & Ariati, 2012). SWB merupakan penilaian kognitif dan afektif individu mengenai kehidupannya. Terujinya hipotesis ini menunjukkan bahwa pada hakekatnya evaluasi individu baik secara kognitif ataupun afektif menentukan tingkat *organizational citizenship behavior*.

Subjective well-being nampak bertambah penting dalam kehidupan sehari-hari individu. Individu tentu ingin hidup dalam keadaan terpenuhi kebutuhan dirinya sesuai dengan apa yang diharapkan. Individu tentu akan melakukan segala upaya dalam mencapai harapannya. Ketidakmampuan individu dalam memenuhi harapan dan keinginan mencapai *subjective well-being* dalam dirinya tersebut dapat memungkinkan munculnya stres. Stres adalah pengalaman emosional yang dirasakan individu saat ada ancaman, dimana ancaman tersebut disebabkan oleh interaksi antara individu dengan lingkungan sekitarnya (Feldman, 2012). Stres dapat terjadi jika seseorang tidak dapat mengatasi masalah yang disebabkan karena tekanan yang mereka alami. Mereka tidak dapat mengambil tindakan untuk mengurangi tekanan tersebut.

Agar terhindar dari situasi tersebut, individu harus memiliki kemampuan dan cara untuk mengelola stres (*Coping Stress*). *Coping stress* yang dilakukan individu dapat berbeda-beda tergantung pada masalah yang dihadapi. Apabila *coping stress* yang digunakan oleh individu pada suatu masalah berhasil, maka ada kemungkinan untuk mengulangi perilaku coping tersebut ketika dihadapkan dengan masalah yang sama dilain waktu. Apabila cara mengelola stres benar, maka berdasar penelitian terdahulu akan meningkatkan kesejahteraan subjektif individu (Diponegoro, 2006).

Ada dua strategi coping yang dapat dipakai, yaitu strategi coping yang berfokus pada permasalahan (*problem focused coping*) yang dilakukan untuk mencari solusi terhadap masalah yang dihadapinya dan strategi coping untuk mengatur emosi (*emotion focused coping*) yang dilakukan dengan cara mengatur emosi individu dalam menghadapi stres (Lukaningsih & Bandiyah, 2011). Kedua bentuk coping tersebut berkaitan dengan upaya kognitif dan emosi seseorang dalam mengatasi masalah yang memungkinkan dapat berdampak pada perbedaan peningkatan *subjective well-being*.

Individu akan melakukan pemilihan strategi *coping* yang sesuai dengan situasi tekanan yang dihadapinya untuk menyelesaikan stres. Penelitian yang dilakukan oleh Moslehi et al. (2015) menunjukkan bahwa *Problem focused coping* memiliki hubungan yang signifikan terhadap kualitas hidup pada individu yang mengalami gangguan psikotik. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmatika (2014), dalam penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi *emotion focused coping* yang digunakan maka semakin rendah tingkat stress, dan begitu pun sebaliknya.

Moosa & Munaf (2012) *Coping* memainkan peran besar dalam kehidupan individu terutama dengan mengacu pada kesejahteraan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa ada perbedaan signifikan dalam *emotion focused coping* dan *Problem focused coping* yang digunakan oleh kelompok klinis dan non klinis dalam

menghadapi masalah. Oleh karena itu strategi *coping* dapat menjadi fokus perhatian dan ditargetkan sebagai strategi untuk orang-orang yang memiliki masalah psikologis atau mungkin membantu psikoterapis dalam membuat intervensi dalam rangka meningkatkan strategi koping individu dan untuk membuat mereka mampu menghadapi tekanan lingkungan dan untuk meningkatkan fungsi sosial kerja.

Berdasarkan beberapa fenomena yang terjadi dan hasil dari penelitian sebelumnya inilah peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai “Hubungan *coping stress* dengan *subjective well-being* pada karyawan”. Rumusan masalah yang akan diangkat pada penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara *coping stress* dengan *subjective well-being* pada karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan *coping stress* dengan *subjective well-being* pada karyawan. Manfaat penelitian ini bagi perusahaan dapat lebih memperhatikan kesejahteraan subjektif sumber daya manusia atau karyawan sehingga tercipta lingkungan kerja yang kondusif serta kinerja yang baik melalui bentuk-bentuk *coping stress*, sedangkan bagi karyawan dapat memberikan masukan terkait *coping stress* untuk meningkatkan kesejahteraan subjektif dalam dirinya. Manfaat bagi penelitian selanjutnya Sebagai salah satu bentuk referensi dan acuan untuk melakukan penelitian selanjutnya.

Subjective well-being (SWB)

Subjective well-being merupakan istilah yang lebih tepat digunakan dalam penelitian psikologi untuk menggambarkan kebahagiaan. Seligman dan Csikszentmihalyi (Luthans, 2006; 323) *Subjective well-being* lebih ilmiah untuk mengartikan istilah kebahagiaan. Kedua istilah tersebut digunakan secara bergantian, tetapi *Subjective well-being* dianggap lebih luas dan didefinisikan sebagai sisi afektif seseorang (suasana hati dan emosi) dan evaluasi kognitif mereka. Dalam arti psikologi, tidak penting orang menggunakan kebahagiaan atau *Subjective well-being*, tetapi kuncinya adalah bagaimana mereka secara emosional menginterpretasikan dan secara kognitif memproses apa yang terjadi pada mereka.

Diener, Suh., dkk, (1999) *Subjective well-being* (SWB) adalah evaluasi kognitif pada individu atas kehidupannya terkait dengan adanya emosi positif dan tidak adanya emosi negatif. Saat ini psikologi positif memiliki pusat studi emosi (Emotion centre) yang erat kaitannya dengan kesejahteraan subjektif. Berbagai bentuk emosi positif diteliti guna meningkatkan kesejahteraan subjektif individu. *Subjective well-being* adalah istilah yang sangat berkaitan dengan istilah *happiness* (kebahagiaan). Menurut Feldman (2012) definisi *subjective well-being* adalah evaluasi seseorang mengenai hidup mereka dalam hal pikiran dan emosi yang mereka miliki.

Menurut Diener, Lucas, & Oishi (2009) *Subjective well-being* didefinisikan sebagai evaluasi kognitif dan afektif seseorang dari hidupnya. Evaluasi ini meliputi reaksi emosional terhadap kejadian serta penilaian kognitif kepuasan dan pemenuhan. Dengan demikian, kesejahteraan subjektif adalah suatu konsep umum yang mencakup emosi yang menyenangkan, rendahnya tingkat suasana hati negatif, dan kepuasan hidup yang tinggi yang diperoleh dari peristiwa yang terjadi dilingkungannya. Pengalaman positif yang terkandung dalam kesejahteraan

subjektif tinggi adalah konsep inti dari psikologi positif karena mereka membuat menguntungkan hidup.

Penelitian mengenai *subjective well-being* memperlihatkan bahwa orang-orang yang bahagia memiliki beberapa karakteristik yang sama (Myers; Diener & Seligman; Otake, Shimai, dan Tanaka-Matsumi dalam Feldman, 2012).

1. Harga diri yang tinggi. Orang-orang yang bahagia menyukai diri mereka. Mereka memandang diri mereka lebih cerdas dan lebih dapat menyesuaikan dengan orang lain dibandingkan orang kebanyakan. Hal ini akan menolong individu untuk mengembangkan kemampuan hubungan interpersonal yang baik dan menciptakan kepribadian yang sehat.
2. Kontrol diri. Orang yang bahagia memiliki perasaan terkontrol yang jelas. Mereka merasakan lebih memiliki kontrol atas kejadian-kejadian dalam hidup mereka.
3. Optimis. Secara umum orang yang optimis mengenai masa depan merasa lebih bahagia dan puas dengan kehidupannya. Optimisme mereka membuat mereka tekun mengerjakan tugas yang akhirnya mencapai lebih dari yang diharapkan.
4. Jaringan dukungan dari hubungan yang erat. Hubungan yang didalamnya ada dukungan dan keintiman akan membuat individu mampu mengembangkan harga diri, meminimalkan masalah-masalah psikologis, kemampuan pemecahan masalah yang adaptif, dan membuat individu menjadi sehat secara fisik.

Faktor-faktor yang mempengaruhi *subjective well-being* menurut Diener (Luthans, 2006)

1. Temperamen dan Kepribadian
Temperamen dan kepribadian telah menjadi prediktor yang paling kuat dan konsisten terhadap *subjective well-being*. Terdapat beberapa bukti predisposisi temperamen untuk *subjective well-being* yakni, seseorang mungkin punya kecenderungan genetik untuk menjadi bahagia atau tidak bahagia setelah perjuangan panjang. Ciri kepribadian seperti ekstroverasi merupakan salah satu yang berpengaruh secara positif terhadap *subjective well-being*. Sedangkan, neurotisme berpengaruh negatif dengan *subjective well-being*. Pengaruh ciri kepribadian terhadap *subjective well-being* berhubungan dengan lingkungan dan situasi tertentu dimana individu berada.
2. Peranan Tujuan
Peranan tujuan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *subjective well-being*. Di tempat kerja, kemajuan dalam mencapai tujuan berhubungan dengan *subjective well-being*. Seseorang akan lebih merasakan *subjective well-being* ketika mereka membuat perkembangan/kemajuan terhadap tujuan yang mereka miliki.
3. Adaptasi
Adaptasi merupakan cara individu untuk menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Hal ini mempengaruhi dalam peningkatan *subjective well-being*. Studi tentang adaptasi yang baru-baru ini dilakukan, berimplikasi pada tempat kerja. Efek peristiwa penting yang terjadi dilingkungan kerja, seperti

dipecat dan perubahan gaji atau pendapatan dapat mempengaruhi *subjective well-being*.

Ada dua pendekatan teori yang digunakan dalam *subjective well-being* (Diener, 1984), yaitu ;

1. *Bottom up theories*

Teori ini memandang bahwa kebahagiaan dan kepuasan hidup yang dirasakan dan dialami seseorang tergantung dari banyaknya kebahagiaan kecil serta kumpulan peristiwa-peristiwa bahagia. Sebuah hidup bahagia dalam pandangan ini hanyalah akumulasi saat-saat bahagia.

2. *Top down theories*

Teori ini memandang bahwa *Subjective well-being* yang dialami seseorang tergantung dari cara individu tersebut mengevaluasi dan menginterpretasi suatu peristiwa/kejadian dalam sudut pandang yang positif. Pendekatan ini mempertimbangkan jenis kepribadian, sikap, dan cara-cara yang digunakan untuk menginterpretasi suatu peristiwa.

Menurut Diener (dalam Eid & Larsen, 2008) *subjective well-being* terbagi dalam dua komponen umum, yaitu:

1. Komponen kognitif adalah evaluasi dari kepuasan hidup, yang didefinisikan sebagai penilaian dari hidup seseorang. Evaluasi terhadap kepuasan hidup dapat dibagi menjadi seperti berikut: Evaluasi terhadap kepuasan hidup secara global (*life satisfaction*), yaitu evaluasi responden terhadap kehidupannya secara menyeluruh. Evaluasi terhadap kepuasan pada domain tertentu, adalah penilaian yang dibuat seseorang dalam mengevaluasi domain dalam kehidupannya, seperti kesehatan fisik dan mental, pekerjaan, rekreasi, hubungan sosial dan keluarga.
2. Komponen Afektif, Secara umum, komponen afektif *subjective well-being* merefleksikan pengalaman dasar dalam peristiwa yang terjadi di dalam hidup seseorang. Afek dengan demikian berkaitan erat dengan emosi. Komponen afektif ini dibagi menjadi dua afek Diener (1984), yaitu :
 - a. Afek positif
Emosi positif atau emosi yang menyenangkan merupakan bagian dari *subjective well-being* karena merefleksikan reaksi individu terhadap peristiwa dalam hidup individu yang dianggap penting bagi individu tersebut karena hidupnya berjalan sesuai dengan apa yang diinginkan olehnya.
 - b. Afek negatif
Afek negatif termasuk suasana hati dan emosi yang tidak menyenangkan serta merefleksikan respon-respon negatif yang dialami oleh individu terhadap hidup mereka, kesehatan, peristiwa-peristiwa yang terjadi dan lingkungan.

Coping stresss

Stres adalah suatu kondisi yang dinamis saat seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting (Lukaningsih & Bandiyah, 2011). Beberapa gejala untuk mengetahui seseorang mengalami stres

(Lukaningsih & Bandiyah, 2011), yaitu : (a) Gejala fisik, pada gejala ini bisa dilihat dari perubahan fisik pada tubuh. (b) Gejala Psikis, ditandai dengan gelisah atau muncul kecemasan, pesimis, hilangnya rasa humor, dan cenderung bersikap agresif baik secara verbal maupun non verbal.

Stres merupakan bagian normal dalam hidup dan tidak sepenuhnya buruk. Tanpa stres, individu mungkin tidak cukup termotivasi untuk menyelesaikan aktivitas yang perlu dipenuhi. Meskipun demikian, jelas juga bahwa terlalu banyak stres dapat mempengaruhi kesehatan fisik ataupun psikologis. *Coping stress* adalah usaha untuk mengontrol, mengurangi, atau belajar untuk menoleransi ancaman yang menimbulkan stres (Feldman, 2012). Seseorang terbiasa menggunakan respon coping tertentu untuk mengatasi stres.

Coping stress adalah upaya kognitif dan perilaku seseorang untuk mengelola (mengurangi, meminimalkan, menguasai, atau mentolerir) tuntutan internal dan eksternal dari transaksi orang-lingkungan terhadap stres yang dialami yang dinilai sebagai berat atau melebihi sumber daya seseorang (Folkman & Lazarus, dalam Smet, 1994). Definisi ini mengandung implikasi bahwa (a) tindakan coping tidak diklasifikasikan menurut efeknya, namun menurut karakteristik tertentu dari proses coping. (b) Proses ini meliputi reaksi perilaku serta kognitif pada individu. (c) Dalam kebanyakan kasus, coping terdiri dari tindakan tunggal yang berbeda yang diselenggarakan secara berurutan, membentuk episode coping. (d) tindakan coping dapat dibedakan dengan fokus mereka pada unsur-unsur yang berbeda dari pertemuan stres (Lazarus dan Folkman, dalam Krohne, 2002).

Berdasarkan definisi diatas bahwa *coping stress* merupakan suatu usaha individu untuk mengatasi, mengurangi, dan mengelola stres terhadap tuntutan internal maupun tuntutan eksternal yang dialami individu dari interaksi individu dengan lingkungan yang mengacu pada upaya kognitif dan perilaku seseorang.

Jenis-jenis *coping stress* (Feldman, 2012), yaitu:

1. Kepribadian yang tabah, diantara mereka yang paling berhasil mengatasi stres adalah mereka yang dilengkapi dengan ketabahan, karakteristik kepribadian yang dikaitkan dengan tingkat penyakit yang terkait dengan stres yang lebih rendah. Individu yang tabah menangani stres secara optimistis serta mengambil langkah langsung untuk mempelajari dan mengatasi stresor, sehingga mereka mengubah kejadian yang menimbulkan stres ke dalam kejadian yang tidak terlalu mengancam. Ketabahan terdiri dari atas tiga komponen (Baumgartner, 2002; Maddi, 2007 dalam Feldman, 2012), yaitu :
 - a. Komitmen yang merupakan kecenderungan untuk melemparkan diri kita ke dalam apapun yang kita lakukan dengan perasaan bahwa aktivitas kita penting dan berarti.
 - b. Tantangan yang merupakan kepercayaan bahwa perubahan dan bukan stabilitas yang merupakan standar kondisi kehidupan. Bagi mereka,antisipasi perubahan berlaku sebagai suatu insentif dan bukan tantangan bagi keamanan mereka. Yang
 - c. Kontrol, ketabahan ditandai dengan adanya perasaan terkontrol. Persepsi bahwa seseorang dapat mempengaruhi kejadian dalam kehidupan mereka.

2. Dukungan Sosial, jaringan timbal balik yang terdiri atas orang-orang yang saling memperdulikan dan menyayangi orang lain. Orang-orang yang menajdi bagian dari jaringan dukungan sosial dapat memberikan kebaikan dan pelayanan yang sebenarnya untuk membantu orang lain yang sedang berada dalam situasi yang menimbulkan stres.

Coping Stress memiliki dua fungsi utama: menangani masalah yang menyebabkan distress (*problem-focused coping*) dan mengatur emosi (*emotion-focused coping*) (Lazarus, dkk dalam Smet, 1994).

a. *Problem Focus Coping*

Problem focus coping adalah usaha untuk mengurangi stressor. Individu akan mengatasi dengan mempelajari cara-cara atau keterampilan-keterampilan yang baru. Individu akan cenderung menggunakan strategi ini, bila dirinya yakin akan dapat mengubah situasi. Taylor (dalam Smet, 1994) *problem focus coping* terdiri dari :

- 1) *Confrontive Coping* adalah strategi usaha-usaha yang bersifat agresif untuk mengubah situasi, termasuk dengan cara mengambil resiko.
- 2) *Planful Problem-Solving* adalah strategi yang menggambarkan usaha-usaha terpusat pada masalah yang dilakukan secara hati-hati untuk mengatasi situasi yang menekan.
- 3) *Seeking Social Support* adalah strategi yang dipakai individu untuk mendapatkan dukungan dan pengertian dari orang lain.

b. *Emotion focus coping*

Emotion focus coping adalah usaha yang digunakan untuk mengatur respon emosional terhadap stres. Pengaturan ini digunakan individu, apabila individu tidak mampu mengubah kondisi yang *stressful*. Taylor (dalam Smet, 1994) *emotion focused coping*. Terdiri dari :

- 1) *Distancing* adalah usaha yang bertujuan untuk melepaskan diri dari masalah atau membuat sebuah harapan positif
- 2) *Self-Control* adalah yaitu mencoba untuk mengatur perasaan diri sendiri atau tindakan dalam hubungannya untuk menyelesaikan masalah.
- 3) *Accepting Responsibility* adalah yaitu menerima untuk menjalankan masalah yang dihadapinya sementara mencoba untuk memikirkan jalan keluarnya.
- 4) *Escape-Avoidance* adalah melakukan tindakan atau menghindar dari situasi yang tidak menyenangkan.
- 5) *Positive Reappraisal* adalah yaitu mencoba untuk membuat suatu arti positif dari situasi dalam masa perkembangan kepribadian, kadang-kadang dengan sifat yang religius.

Santos et al. (dalam Feldman 2012) seseorang seringkali menggunakan strategi coping secara simultan. Individu lebih sering menggunakan strategi coping berfokus pada emosi ketika mereka mempersepsi kondisi yang tidak dapat diubah, sedangkan strategi coping berfokus pada masalah leih sering digunakan untuk situasi yang mereka pandang relatif lebih dapat dimodifikasi. Coping yang efektif bergantung pada asal dari stressor dan tingkat dimana hal tersebut tidak dapat dikontrol, berikut beberapa strategi penanganan yang efektif (Aspinwall & Taylor, 1997; Folkman & Moskowitz, 2000 dalam Feldman 2012) :

- a) Mengubah Ancaman menjadi tantangan. Ketika situasi yang menimbulkan stres mungkin dapat dikontrol, strategi coping terbaik adalah memperlakukan situasi tersebut sebagai tantangan dan fokus pada cara untuk mengontrolnya.
- b) Membuat situasi yang mengancam menjadi tidak terlalu mengancam. Ketika situasi yang membuat stres terlihat tidak dapat dikontrol, maka perlu mengambil pendekatan yang berbeda, yaitu dengan mengubah penilaian terhadap situasi, memandang melalui sudut yang berbeda, dan memodifikasi sikap terhadap situasi tersebut.
- c) Mengubah tujuan. Jika dihadapkan dengan situasi yang tidak dapat dirubah, maka perlu mengadopsi tujuan baru yang lebih praktis dalam pandangan situasi tertentu.
- d) Ambil langkah fisik. Mengubah reaksi fisiologis terhadap stres dapat membantu coping.
- e) Bersiaplah untuk menghadapi stres sebelum hal tersebut terjadi. Strategi terakhir untuk menanggulangi stres adalah penanganan proaktif, mengantisipasi dan bersiap menghadapi stres sebelum benar-benar terjadi.

Coping Stress dengan Subjective well-being

Mengacu pada kajian secara teoritis sebelumnya, dapat dilihat keterkaitan antara kedua variabel penelitian. *Coping stress* adalah usaha untuk mengontrol, mengurangi, atau belajar untuk menoleransi ancaman yang menimbulkan stres (Feldman, 2012). *Coping stress* merupakan salah satu cara yang digunakan untuk mengatasi segala bentuk stress. Penyebab stres biasanya bersumber dari masalah kehidupan sehari-hari. Beberapa orang ada yang bisa menyesuaikan diri dengan stres ada juga yang tidak mampu menyesuaikan diri terhadap stres yang dialaminya. Biasanya, seseorang yang memiliki strategi coping dengan baik, akan dengan mudah menerima dan mengatasi persoalan yang ada dilingkungan sekitar yang berpengaruh terhadap kepuasan hidup (evaluasi kognitif), suasana hati dan emosi (sisi afektif) seseorang. Evaluasi kognitif dan sisi afektif seseorang merupakan bagian dari *subjective well-being*. Menurut Diener, Lucas, & Oishi (2009) *Subjective well-being* didefinisikan sebagai evaluasi kognitif dan afektif seseorang dari hidupnya. Evaluasi ini meliputi reaksi emosional terhadap kejadian serta penilaian kognitif kepuasan dan pemenuhan.

Setiap orang memiliki cara tersendiri dalam mengatasi stres yang sedang dihadapi, Lukaningsih & Bandiyah (2011) membagi *coping stress* menjadi dua yakni *problem focused coping* dan *emosional focused coping*. *Problem focused coping* yakni individu mengetahui tindakan yang harus dilakukan untuk mengubah permasalahan antara individu dengan lingkungannya. Individu akan mengurangi stressor dengan mempelajari cara atau keterampilan baru. Sedangkan *emotional focused coping* yaitu pengaturan emosi diri pada saat menghadapi stres. Luthans (2006) *coping stress* dianggap menjadi salah satu faktor yang mampu meningkatkan *subjective well-being*.

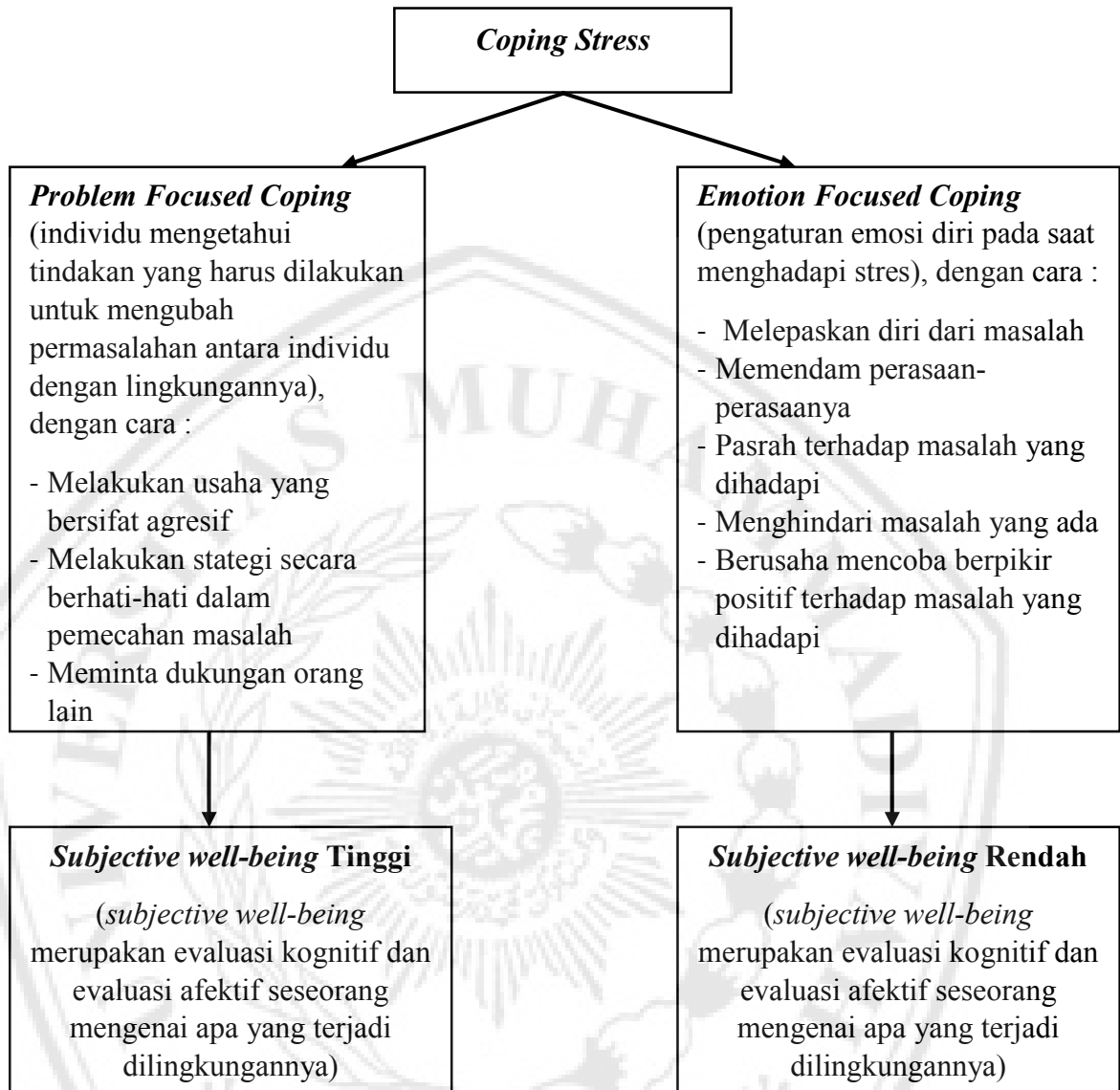
Emotional focused coping, terdapat *distancing* yang digunakan untuk mencapai *subjective well-being* dengan cara mengabaikan masalah yang sedang dihadapinya, berbeda dengan *Self-Control*, dalam penggunaannya, individu cenderung mengatur perasaannya dengan cara menyimpan perasaan-perasaannya tersebut. Perilaku

tersebut jarang berhasil karena hanya sekedar menyimpan perasaan dan bukan mengatasinya secara nyata (Feldman, 2012). Selain itu, cara *Accepting Responsibility* cenderung digunakan dengan cara pasrah dengan masalah yang dihadapi. Penggunaan *Escape-Avoidance*, individu akan berperilaku menghindari masalah yang ada. Perilaku menghindar biasanya menghasilkan penundaan sehingga seringkali membuat masalah menjadi lebih buruk (Roesch et. al, dalam Feldman, 2012). Selanjutnya *Positive Reappraisal*, bahwa individu berusaha mencoba membuat suatu arti positif terhadap permasalahan yang dihadapi.

Problem focused coping terdapat *confrontive coping* yang digunakan individu dalam mengatasi masalah yang dihadapinya dengan berperilaku agresif dan berani mengambil resiko demi mencapai *subjective well-being*. Berbeda dengan penggunaan *Planful Problem-Solving*, bahwa ke hati-hatian dan perencanaan yang tepat merupakan salah satu cara untuk mencapai *subjective well-being*. Penggunaan *Seeking Social Support* cenderung mencari dukungan orang lain agar meringankan beban individu. Penelitian yang dilakukan oleh Nunes et. al (2016) menunjukkan bahwa *problem focused coping* digunakan oleh seseorang untuk mencapai *subjective well-being* yang lebih tinggi dibandingkan dengan *emotion focused coping*.



Kerangka berpikir mengenai *coping stress* dengan *subjective well-being* dapat digambarkan seperti berikut :



Hipotesa

Hipotesa pada penelitian ini yaitu :

1. Ada hubungan antara *coping stress* dengan *subjective well-being* pada karyawan
2. Ada hubungan positif antara *problem focused coping* dengan *subjective well-being* pada karyawan.
3. Ada hubungan negatif antara *emotion focused coping* dengan *subjective well-being* pada karyawan

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif yaitu menekankan analisis data pada data-data angka (*numeric*) yang diolah dengan metode statistika (Sugiyono, 2013). Metode kuantitatif digunakan untuk menguji populasi atau sampel tertentu dengan menggunakan instrumen penelitian dan analisis menggunakan statistik untuk menguji hipotesis yang sudah dibuat. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian Korelasional, yaitu penelitian yang digunakan untuk menguji ada tidaknya hubungan antara variabel X dengan variabel Y.

Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Pamekasan yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan. Jumlah subjek dalam penelitian ini adalah 118 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *total sampling* yaitu mengambil keseluruhan populasi yang ada. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2007).

Variabel dan Instrumen Penelitian

Pada penelitian ini, terdapat dua variabel yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Variabel bebas (X) dalam penelitian ini yaitu *coping stress* dan variabel terikat (Y) yaitu *subjective well-being*.

Coping stress adalah suatu usaha individu yang meliputi upaya kognitif dan perilaku individu untuk mengurangi dan mengontrol segala sumber masalah yang menimbulkan stres dalam dirinya. Terdapat dua macam fungsi dalam mengatasi stres tersebut, yaitu coping yang dilakukan dengan melakukan suatu tindakan untuk mengatasi masalah yang dihadapi (*problem-focused coping*) dan coping yang digunakan dengan cara mengatur emosi (*emotion-focused coping*). Pengukuran *coping stress* yang digunakan yaitu dengan menggunakan skala Lazarus & Folkman (1986), yaitu skala *Ways Of Coping* (WOC) yang terdiri dari *Distancing* (menjaga jarak). *Self-Control* (kontrol diri). *Accepting Responsibility* (menerima bahwa dirinya berperan dalam masalah). *Escape-Avoidance* (menghindar atau melarikan diri). *Positive Reappraisal* (penilaian kembali secara positif). *Seeking Social Support* (meminta dukungan sosial). *Confrontive Coping* (menghadapi). *Planful Problem-Solving* (perencanaan pemecahan masalah)

Subjective well-being adalah istilah yang menggambarkan kebahagiaan seseorang yang meliputi sisi afektif dan kognitif seseorang. Pada sisi afektif berkaitan erat dengan emosi seseorang seperti emosi yang menyenangkan dan emosi yang tidak menyenangkan. Pada sisi kognitif berkaitan dengan evaluasi kepuasan hidup seseorang. Pengukuran *subjective well-being* menggunakan skala *subjective well-being* yang diadaptasi dari Farida (2014) yang terdiri dari sisi afektif dan kognitif.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 50 item dari skala *coping stress* yang merupakan skala terjemahan internasional dan 23 item dari skala *subjective well-being* yang diadaptasi dari Farida (2014). Jadi, jumlah keseluruhan

item adalah 73 item. Skala yang disajikan dalam bentuk tabel yang telah berisi pernyataan-pernyataan sesuai dengan teori yang digunakan dalam penelitian ini. Kedua skala yang digunakan dalam penelitian ini merupakan skala likert yang terdiri beberapa kategori jawaban.

Kategori jawaban skala *subjective well-being* yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Ragu-ragu (R), Setuju (S), Sangat Setuju (SS). Untuk pernyataan yang bersifat mendukung (*favorable*) maka skor yang diberikan adalah : SS = 5, S = 4, R = 3, TS = 2, STS = 1 dan untuk pernyataan yang bersifat tidak mendukung (*unfavorable*) skor yang diberikan adalah STS = 5, TS = 4, R = 3, S = 2, SS = 1. Kategori jawaban skala *coping stress* yaitu Tidak Pernah dilakukan, Kadang-kadang dilakukan, Agak sering dilakukan, dan Sering dilakukan. Pada alat ukur ini setiap item memiliki skala 0-3, baik untuk item *problem focused coping* maupun *emotion focused coping*. Skor yang diberikan pada setiap item adalah : Tidak Pernah dilakukan = 0, Kadang-kadang dilakukan = 1, Agak sering dilakukan = 2, dan Sering dilakukan = 3.

Dari kedua skala tersebut dilakukan *tryout* untuk diuji nilai validitas dan reliabilitas dari skala yang akan digunakan.

Tabel 1. Indeks Validitas dan Reliabilitas Coping Stress dan Subjective Well-Being

Alat Ukur	Jumlah Item yang Disajikan	Jumlah Item Valid	Indeks Validitas	Indeks Reliabilitas
<i>Coping Stress</i>	50	43	0.188 – 0.456	0.863
<i>Subjective Well-Being</i>	23	17	0.181 – 0.661	0.793

Berdasarkan Tabel 1. Setelah dilakukan uji validitas gugur enam item sehingga yang dinyatakan valid adalah 17 item untuk skala *subjective well-being*. Adapun indeks validitas dari skala *subjective well-being* adalah 0.181-0.661 dengan nilai reliabilitas 0.793. Sedangkan, pada skala *coping stress* item yang gugur sebanyak tujuh item sehingga yang dinyatakan valid adalah 43 item dengan indeks validitas 0.188-0.456 dan nilai reliabilitas 0.863. Jadi jumlah keseluruhan item dari kedua skala yang digunakan adalah 60 item.

Prosedur dan Analisa Data

Prosedur penelitian ini dibagi menjadi tiga tahap prosedur yang digunakan yaitu : Pertama, tahap persiapan. Saat memasuki tahap persiapan, peneliti melakukan pendalaman materi dan adaptasi alat ukur. Setelah adaptasi alat ukur dilakukan, kemudian dilakukan *try out* alat ukur. Skala tersebut diuji cobakan kepada 80 subjek yang telah bekerja. kemudian setelah skala disebar, dilakukan skoring data untuk uji validitas dan reliabilitas.

Selanjutnya setelah tahap persiapan terlaksana, maka peneliti mulai melangkah pada tahap kedua, yaitu pelaksanaan. Pada tahap ini peneliti melakukan penyebaran skala *coping stress* dan *subjective well-being*. Penyebaran skala dilakukan di PT. PLN Persero Rayon Pamekasan. Langkah awal yang dilakukan sebelum menyebar

skala yaitu dengan meminta izin kepada pihak PT. PLN Persero Rayon Pamekasan. Setelah menerima izin, kemudian diarahkan oleh pihak PT. PLN Persero Rayon Pamekasan kepada perwakilan tiap bagian untuk melakukan penyebaran skala.

Tahap ketiga adalah tahap analisa, yaitu peneliti melakukan analisis data dari hasil penyebaran skala. Dalam proses ini peneliti menggunakan *software* perhitungan statistik SPSS *for Windows* versi 21.0. Data-data yang telah diperoleh hasil dari skala *coping stress* dan *subjective well-being* diinput dan diolah menggunakan SPSS, kemudian dianalisa kedua variabel menggunakan Korelasi *Product Moment Pearson* yaitu alat uji statistik yang digunakan untuk menguji hipotesa mengenai ada atau tidaknya hubungan antara variabel X dengan variabel Y. Selain itu, untuk menyatakan besarnya sumbangan variabel satu terhadap variabel lainnya yang dinyatakan dalam jumlah persen. Kriteria nilai Korelasi *Product Moment Pearson* berada antara -1 sampai dengan +1. Bila nilai=0, berarti tidak ada korelasi atau tidak ada hubungan antara variabel X dengan Y. Nilai = +1, berarti ada hubungan yang positif antara variabel X dengan variabel Y. Nilai = -1, berarti terdapat hubungan yang negatif antara variabel X dengan Variabel Y.

HASIL PENELITIAN

Setelah penelitian dilakukan, diperoleh beberapa hasil yang akan dipaparkan dengan bentuk tabel-tabel pada bagian berikut. Bagian pertama membahas hasil gambaran umum subjek dan deskripsi data mengenai *coping stress* dengan *subjective well-being* pada karyawan. Dan yang terakhir, yaitu mengenai hasil analisis korelasi *coping stress* dengan *subjective well-being* pada karyawan.

Deskripsi Subjek

Tabel 2. Gambaran Umum Subjek

	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	115	97,5
	Perempuan	3	2,5
Usia	21-31	38	32,2
	32-43	54	45,8
	44-55	26	22,0
Masa Kerja	1-11 Tahun	82	69,5
	12-22 Tahun	23	19,5
	23-33 Tahun	12	11,0
Pendidikan	SMA	84	71,2
	Diploma	8	6,8
	Sarjana	26	22,0

Berdasarkan Tabel 2 tersebut, dapat dilihat hasil terbanyak subjek berjenis kelamin laki-laki dengan frekuensi sebanyak 115 dengan persentase sebesar 97,5 %. Usia terbanyak subjek yaitu pada kategori 32-43 dengan frekuensi sebanyak 54 dan persentase sebesar 45,8 %. Selain itu, frekuensi terbanyak masa kerja subjek masuk

dikategori 1-11 tahun yaitu sebanyak 82 dengan nilai persentase sebesar 69,5%. Pendidikan terakhir subjek terbanyak yaitu SMA dengan frekuensi sebanyak 84 dengan nilai persentase sebesar 71,2 %.

Deskripsi Data

Tabel 3. Frekuensi dan Prosentase Coping Stress Berdasarkan Dua Macam Fungsi Coping

		Frequency	Percent
Coping Stress	PFC	53	44,9
	EFC	65	55,1
	Total	118	100,0

Berdasarkan Tabel 3 tersebut, terlihat bahwa dari 118 subjek diketahui 53 subjek menggunakan *problem focused coping*, dengan nilai persentase sebesar 44,9 %. Sedangkan yang menggunakan *emotion focused coping* sebanyak 65 subjek dengan nilai persentase 55,1 %. Hal tersebut menunjukkan bahwa *emotion focused coping* lebih banyak digunakan dalam mengatasi stres daripada *problem focused coping*.

Tabel 4. Frekuensi dan Prosentase Subjective Well-being

		Frequency	Percent
SWB	Rendah	61	51,7
	Tinggi	57	48,3
	Total	118	100,0

Berdasarkan Tabel 4 tersebut, terlihat bahwa subjek yang dikategorikan mempunyai *Subjective Well-being* rendah jumlahnya lebih banyak dari subjek yang mempunyai *Subjective Well-being* tinggi. Dari 118 subjek, sebanyak 61 subjek dikategorikan mempunyai *Subjective Well-being* rendah dengan nilai persentase 51,7 %, sedangkan sebanyak 57 subjek dikategorikan mempunyai *Subjective Well-being* tinggi dengan nilai persentase 48,3 %.

Hasil Analisa Data

Tabel 5. Crosstabulation Subjective Well-being dengan Coping Stress

			COPING		Total
			PFC	EFC	
SWB	RENDAH	Frequency	15	46	61
		Percent	28,3	70,8	51,7
	TINGGI	Frequency	38	19	57
		Percent	71,7	29,2	48,3

Berdasarkan Tabel 5 tersebut, dari 61 subjek yang menggunakan *problem focused coping*, 15 subjek dikategorikan mempunyai *subjective well-being* rendah dengan presentase sebanyak 28,3%, sedangkan sebanyak 38 subjek dikategorikan

mempunyai *subjective well-being* tinggi dengan persentase sebanyak 71,7 %. Dari 57 subjek yang menggunakan *emotion focused coping*, sebanyak 46 subjek dikategorikan mempunyai *subjective well-being* rendah dengan nilai persentase sebanyak 70,8 % dan sebanyak 19 subjek dikategorikan mempunyai *subjective well-being* tinggi dengan nilai persentase sebanyak 29,2%. hal tersebut menunjukkan bahwa, subjek yang dikategorikan mempunyai *subjective well-being* tinggi cenderung menggunakan *problem focused coping* dan sebaliknya, subjek yang dikategorikan mempunyai *subjective well-being* rendah cenderung menggunakan *emotion focused coping*.

Tabel 6. Uji Correlation *Coping stress* dengan *Subjective Well-being* pada karyawan

		PFC	EFC
SWB	Pearson Correlation/ r	,347**	-,465**
	Sig. (2-tailed)/ P	,000	,000
	N	118	118

Berdasarkan Tabel 6 diatas, maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan antara *coping stress* dengan *subjective well-being* pada karyawan. Nilai Pearson Correlation *problem focused coping* dengan *subjective well-being* yaitu 0,347 ($r = 0,347$, $P = 0,000$) yang artinya, bahwa terdapat hubungan yang positif antara *problem focused coping* dengan *subjective well-being* pada karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *problem focused coping* akan menyebabkan semakin tinggi pula *subjective well-being* karyawan. Sedangkan, Nilai Pearson Correlation *emotion focused coping* dengan *subjective well-being* yaitu -0,465 ($r = -0,465$, $P = 0,000$) yang artinya, bahwa terdapat hubungan yang negatif antara *emotion focused coping* dengan *subjective well-being* pada karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *emotion focused coping* akan menyebabkan semakin rendah *subjective well-being* karyawan.

Tabel 7. Uji Regression *Coping stress* dengan *Subjective Well-being* pada karyawan

	Koefisien Korelasi (R)	Koefisien Determinasi (R ²)	F	Sig./P
<i>Coping stress</i> dengan <i>Subjective well-being</i>	0,519	0,269	21,182	0,000

Berdasarkan Tabel 7 diatas, koefisien korelasi berganda sebesar 0,519 yang artinya ada hubungan antara *coping stress* dengan *subjective well-being* pada karyawan. Nilai signifikansi 0,000 ($P = 0,000 < 0,05$) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *coping stress* dengan *subjective well-being* pada karyawan. Nilai koefisien determinasi adalah 0,269 yang berarti bahwa sebesar 26,9% variabel

coping stress mempengaruhi *subjective well-being* pada karyawan, sedangkan 73,1% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

DISKUSI

Berdasarkan hasil dari analisa data, didapatkan nilai koefisien korelasi berganda sebesar 0,519 yang berarti bahwa ada hubungan antara *coping stress* dengan *subjective well-being* pada karyawan. Hipotesa yang dibangun oleh peneliti adalah ada hubungan antara *coping stress* dengan *subjective well-being* pada karyawan. Hal ini membuktikan bahwa hipotesa sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan. Artinya, hal tersebut dapat dipahami bahwa penggunaan *coping stress* yang baik yang dilakukan oleh karyawan terdapat pula hubungan dengan *subjective well-being* yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Ada dua bentuk *Coping stress* yang bisa digunakan seseorang dalam mengatasi stress yang dihadapi, yaitu *problem focused coping* dan *emotion focused coping*. Hasil analisa data menunjukkan, ada hubungan positif yang signifikan ($r = 0,347$, $P = 0,000$) antara *problem focused coping* dengan *subjective well-being*. Artinya semakin tinggi *problem focused coping* akan menyebabkan semakin tinggi pula *subjective well-being* karyawan. Sedangkan pada *emotion focused coping*, terdapat hubungan negatif yang signifikan ($r = -0,465$, $P = 0,000$) antara *emotion focused coping* dengan *subjective well-being*. Artinya, semakin tinggi *emotion focused coping* maka akan menyebabkan rendahnya *subjective well-being* karyawan.

Hasil analisa data tersebut mendukung hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *problem focused coping* dan *emotion focused coping* memiliki keterkaitan terhadap *subjective well-being*. Nunes et al. (2016) *problem focused coping* digunakan oleh seseorang untuk mencapai *subjective well-being* yang lebih tinggi dibandingkan dengan *emotion focused coping*. Hal tersebut dikarenakan *problem focused coping* didasarkan pada sikap dan pikiran, yang bertujuan untuk mengurangi rasa adaptasi yang buruk terhadap pengalaman stres.

Teknik *problem focused coping* merupakan coping aktif yang digunakan seseorang dengan melakukan tindakan langsung untuk mengatasi permasalahan yang ada. Seseorang akan melakukan usaha-usaha yang bersifat agresif untuk mengubah situasi yang tidak menyenangkan yang dihadapi mereka. Mereka juga mempunyai strategi terpusat yang dilakukan secara hati-hati untuk mengatasi situasi yang menekan sehingga, dalam melakukan tindakan tidak dapat memperburuk suasana. Selain itu, dukungan dan pengertian orang lain termasuk salah satu strategi yang digunakan dalam mengatasi masalah yang dihadapi seseorang Taylor (dalam Smet, 1994). Sehingga dalam hal ini, penggunaan *problem focused coping* yang lebih baik atau tinggi akan meningkatkan *subjective well-being*.

Sedangkan pada *emotion focused coping*, semakin tinggi *emotion focused coping* maka akan menyebabkan *subjective well-being* rendah. Hal tersebut dikarenakan beberapa aspek dari *emotion focused coping* kurang memberikan respon yang baik dalam mengatasi stres (Feldman, 2012). Seperti halnya, *Self-Control* dalam penggunaannya, individu cenderung mengatur perasaannya dengan cara menyimpan perasaan-perasaannya. Perilaku tersebut jarang berhasil karena hanya sekedar menyimpan perasaan dan bukan mengatasinya secara nyata (Feldman,

2012). Selain itu, Penggunaan *Escape-Avoidance*, individu akan berperilaku menghindari masalah yang ada. Perilaku menghindar biasanya menghasilkan penundaan sehingga seringkali membuat masalah menjadi lebih buruk (Roesch et. al, dalam Feldman, 2012).

Lazarus, dkk (dalam Smet,1994) *emotion focused coping* digunakan apabila seseorang sudah tidak mampu mengubah kondisi yang *stressful*. *Emotion focused coping* berkaitan dengan pengaturan respon emosional. Usaha-usaha yang dilakukan untuk mengurangi stres yaitu dengan cara melepaskan diri dari masalah, mencoba mengatur perasaannya dengan cara menyimpan perasaan-perasaannya, pasrah dengan masalah yang dihadapi, menghindar dari situasi yang tidak menyenangkan, dan mencoba berpikir positif. Hal tersebut berkaitan dengan *subjective well-being*, yaitu mengenai evaluasi seseorang terhadap emosi mereka. Seseorang akan merasakan *subjective well-being* ketika mereka memiliki perasaan senang dan puas akan hidupnya, serta terhindar dari perasaan-perasaan negatif. Maka dari itu, dalam hasil penelitian ini, ketika *emotion focused coping* makin sering digunakan, akan berdampak buruk terhadap *subjective well-being* seseorang.

Secara umum menurut Diener, Lucas, & Oishi (2009) *Subjective well-being* didefinisikan sebagai evaluasi kognitif dan afektif seseorang dari hidupnya. Evaluasi ini meliputi reaksi emosional terhadap kejadian serta penilaian kognitif kepuasan dan pemenuhan. Dengan demikian, kesejahteraan subjektif adalah suatu konsep umum yang mencakup emosi yang menyenangkan, rendahnya tingkat suasana hati negatif, dan kepuasan hidup yang tinggi. Seseorang bisa dikatakan memiliki *subjective well-being* ketika mereka lebih banyak merasakan suasana hati yang menyenangkan dan merasa puas akan kehidupannya. Pada penelitian ini, 51,7% karyawan memiliki *subjective well-being* rendah dan 48,3 % karyawan memiliki *subjective well-being* tinggi. hal tersebut menunjukkan bahwa para karyawan cenderung memiliki *subjective well-being* rendah, dalam artian mereka kurang merasakan adanya kebahagiaan dan kepuasan hidup dilingkungan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Kuykendall & Tay (2015) membuktikan bahwa *subjective well-being* seseorang di lingkungan kerja dipengaruhi oleh stres kerja dan kondisi pekerjaan mereka.

Sahai Anjali & Singh Abha (2016) mengungkapkan bahwa salah satu yang mempengaruhi *subjective well-being* seseorang dilingkungan kerja adalah keadilan organisasi. Keadilan penting untuk pemenuhan kebutuhan kognitif, yaitu, pemikiran, pertumbuhan dan pengambilan keputusan. Hal ini menyebabkan penerimaan diri dan sikap yang lebih menguntungkan terhadap tempat kerja. Berdasarkan hasil dari penelitiannya tersebut, maka didapatkan hasil hubungan yang positif antara keadilan organisasi dengan *subjective well-being*.

Luthans (2006) *coping stress* dianggap menjadi salah satu faktor yang mampu meningkatkan *subjective well-being*. *Coping stress* merupakan salah satu upaya yang digunakan seseorang untuk mengatasi stres yang sedang dihadapi. *coping stress* yang berfokus pada masalah (*problem focused coping*) digunakan seseorang untuk mengubah permasalahan antara individu terhadap lingkungannya. Pada penelitian ini, sebanyak 44,9% karyawan menggunakan *problem focused coping* sebagai upaya dalam mengatasi masalah yang dapat menyebabkan stres dalam dirinya. Sedangkan, *coping stress* yang berfokus pada emosi (*emotion focused coping*)

digunakan seseorang dengan cara mengatur emosi diri pada saat menghadapi stres. Sebanyak 55,1% karyawan dalam penelitian ini menggunakan *emotion focused coping*. Hal tersebut menunjukkan bahwa subjek lebih banyak menggunakan *emotion focused coping* daripada *problem focused coping* untuk mengatasi dan mengurangi masalah-masalah yang ada di lingkungan kerja mereka.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan *coping stress* yang berfokus pada masalah (*problem focused coping*) dikategorikan mempunyai *subjective well-being* rendah sebesar 28,3% dan *problem focused coping* yang dikategorikan mempunyai *subjective well-being* tinggi sebesar 71,7 %. Sedangkan, *emotion focused coping* yang dikategorikan mempunyai *subjective well-being* rendah sebesar 70,8 % dan *emotion focused coping* yang dikategorikan mempunyai *subjective well-being* tinggi sebesar 29,2 %. Hal tersebut menunjukkan bahwa, para karyawan yang mempunyai *subjective well-being* tinggi cenderung menggunakan *problem focused coping* dan sebaliknya, subjek yang dikategorikan mempunyai *subjective well-being* rendah cenderung menggunakan *emotion focused coping*. Penggunaan *problem focused coping* mempunyai kontribusi yang baik dalam meningkatkan *subjective well-being* karyawan di lingkungan kerja dibandingkan dengan *emotion focused coping*.

Hsieh et al. (2012) *problem focused coping* dapat menurunkan emosi negatif seperti menurunkan perasaan cemas dikarenakan adanya penanggulangan secara langsung dalam pemecahan masalah sehingga menghilangkan stres. Taiwo (2015) mengungkapkan bahwa sebenarnya penggunaan bentuk *coping stress* harus sesuai dengan situasi yang dihadapi. situasi yang berbeda kadang-kadang menjamin teknik coping yang berbeda. Oleh karena itu, terkadang seseorang memerlukan *problem focused coping* karena beberapa situasi tidak membutuhkan teknik *emotion focused coping* dan merasa *emotion focused coping* tidak menjamin dapat memecahkan masalah yang dihadapi.

Dengan berbagai hasil yang telah dijelaskan sebelumnya, bukan berarti peneliti tidak memiliki kelemahan-kelemahan dalam melakukan penelitian. Beberapa hambatan yang terjadi selama proses penelitian diantaranya yaitu mengenai penyebaran skala kepada subjek penelitian. Subjek penelitian yang peneliti gunakan memiliki banyak kegiatan diluar kantor sehingga sulit untuk ditemui. Jam kerja subjek bergantian tiap harinya, sehingga membutuhkan waktu lebih lama dalam penyebaran skala penelitian. Jumlah subjek dalam penelitian ini sebanyak 129 subjek, akan tetapi peneliti hanya menggunakan 118 subjek sebagai partisipan. Hal tersebut dikarenakan ada permasalahan internal dalam perusahaan dan juga ada beberapa pegawai yang dimutasi sehingga jumlah karyawan berkurang. Keterbatasan penelitian ini, yaitu skala yang digunakan pada skala *coping stress* merupakan skala yang diadaptasi dari jurnal internasional yang diujikan kepada orang-orang luar negeri sehingga memungkinkan kurangnya kecocokan skala untuk dipergunakan terhadap subjek yang peneliti gunakan.

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara *coping stress* dengan *subjective Well-being* pada karyawan. Penelitian ini membuktikan bahwa ada hubungan positif yang signifikan ($r=0,347$, $P= 0,000$) antara *problem focused coping* dengan *subjective well-being*. Artinya semakin tinggi *problem focused coping* akan menyebabkan semakin tinggi pula *subjective well-being* karyawan. Sedangkan pada *emotion focused coping*, terdapat hubungan negatif yang signifikan ($r= -0,465$, $P= 0,000$) antara *emotion focused coping* dengan *subjective well-being*. Artinya, semakin tinggi *emotion focused coping* maka akan menyebabkan rendahnya *subjective well-being* karyawan.

Implikasi dari penelitian ini bagi karyawan PT. PLN Persero Rayon Pamekasan, diharapkan untuk dapat lebih mengenali bentuk *coping stress* yang sesuai dengan permasalahan yang dihadapi sehingga mampu meningkatkan *subjective well-being* mereka dilingkungan kerja. Dari hasil yang telah didapat, disarankan untuk lebih mengasah kemampuan dalam menggunakan bentuk coping berfokus pada masalah (*problem focused coping*) untuk meningkatkan *subjective well-being* karyawan. Salah satu cara yang bisa digunakan untuk *problem focused coping* yaitu, saling memberikan dukungan dan perhatian terhadap sesama rekan kerja dan melakukan strategi-strategi yang sesuai dalam melakukan usaha penyelesaian masalah yang dihadapi di lingkungan kerja. Selain itu, untuk bisa meningkatkan *subjective well-being* karyawan dilingkungan kerja, diharapkan untuk menghindari atau mengurangi penggunaan teknik *emotion focused coping* sebagai salah satu pemecahan masalah yang dihadapi di lingkungan kerja. Sedangkan untuk pihak PT. PLN Persero Rayon Pamekasan, diharapkan dapat memberikan pelatihan penanganan stres yang berkaitan dengan teknik *problem focused coping* untuk meningkat *subjective well-being* karyawan. Salah satu cara yang bisa digunakan yaitu, dengan memberikan pelatihan mengenai *problem solving skill* (kemampuan mengatasi masalah) dan keterampilan sosial agar bisa saling menjaga hubungan yang baik antar rekan kerja. Bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk lebih mengembangkan penelitian ini dengan memperhatikan pemilihan subjek yang akan digunakan dalam penelitian ini. Pemilihan subjek sebaiknya tidak hanya dalam satu lingkungan kerja tetapi dilingkup yang lebih luas, sehingga diharapkan dapat memperkuat penelitian selanjutnya. Selain itu, bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk menggunakan variabel lain yang bisa meningkatkan *subjective well-being*, seperti pendapatan, atau kompensasi kerja.

Referensi

- Bart, Smet, (1994). *Psikologi Kesehatan*. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta.
- Berglund et al. (2015). Subjective well-being and job satisfaction among self-employed and regular employees: does personality matter differently?. *Journal of Small Business & Entrepreneurship*. 22 Desember 2015
- Davila, M Celeste & Finkelstein, M.A. (2013). Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Well-being: Preliminary Results. *International Journal of Applied Psychology*. 3(3): 45-51
- Diener, Ed. (1984). *Subjective Well-being*. Psychological Bulletin, Vol.95, No.3, 542-575
- Diener, E., & Seligman, M.E.P. (2002). *Very happy people*. Psychological Science, 13, 81-84
- Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. (2009). Subjective well-being: The Science of Happiness and Life Satisfaction. The Oxford Handbook of Positive Psychology (2 ed.)
- Diener, E., Suh, E., Lucas, R., & Smith, H. (1999). Subjective Well-Being : Three Decades of Progress. *Psychological Bulletin Vol.125 No.2*, 276-302
- Diener, E., Tay, L., & Oishi, S., (2013). Rising Income and the Subjective Well-Being of Nations. *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol. 104, No. 2, 267–276
- Diponegoro, A.M. (2006). Peran Stress Management Terhadap Kesejahteraan Subjektif. *Humanitas*. Vol. 3 No. 2 Agustus 2006
- Eid, M. & Larsen, R.J. (2008). *Ed Diener and the science of subjective well being. The science of subjective well being*. USA: the Guilford Press.
- Farida, E. (2014). Pemanfaatan Waktu Luang dengan *Subjective Well-being* pada Pekerja di Kota Besar. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Malang
- Feldman, Robert S. (2012). *Pengantar Psikologi: Understanding Psychology*. Jakarta: Salemba Humanika
- Folkman, Lazarus, Gruen, & Delongis. (1986). Appraisal, Coping, Health Status, and Psychological Symptoms. *Journal of Personality and Social Psychology* 1986, Vol. 50, No- 3, 571-579
- Greenberg, Cathy L. & Avigdor Barret S. (2011). *What Happy Working Mothers Know*. Jakarta: Salemba Humanika
- Hsieh, P. Et al. (2012). Undergraduate engineering students' beliefs, coping strategies, and academic performance: An evaluation of the theoretical models. *The Journal of Experimental Education*, 80(2), 196-218

- Hutz et al., (2014). The Relationship of Hope, Optimism, Self-Esteem, Subjective Well-Being, and Personality in Brazilians and Americans. *Psychology*, 2014, 5, 514-522
- Immanati, Lola & Sami'an. (2015). Hubungan antara Subjective well-being dengan Semangat Kerja pada Pegawai Negeri Sipil Tingkat Kecamatan di Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. Vol.4 No.3 Desember 2015
- Keyes, C.,L.,M. (2006). *Subjective well-being in mental health and human development research worldwide: An introduction*. *Social Indicator Research*, Vol. 77 (1), 1-10.
- Krohne, H. W. (2002). *Stress and Coping Theories*. http://userpage.fu-berlin.de/schuez/folien/Krohne_Stress.pdf
- Kuykendall, Lauren & Tay. (2015). Employee subjective well-being and physiological functioning: An integrative model. *Journal of Healthy Psychology*, 2015.
- Luhmann, M., Murdoch III, J. C., & Hawkley, L. C. (2015). Subjective well-being in context: County-and state-level socioeconomic factors and individual moderators. *Social Psychological and Personality Science*, 6(2), 148-156.
- Lukaningsih, Z. & Bandiyah, S. (2011). *Psikologi Kesehatan*. Nuha Medika : Yogyakarta
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi (edisi kesepuluh)*. Yogyakarta : ANDI
- Mahmood, K., & Ghaffar, A. (2014). The relationship between resilience, psychological distress and subjective well-being among dengue fever survivors. *Global Journal of Human-Social Science Research*, 14(10).
- Miller, Jill. (2016). The well-being and productivity link: a significant opportunity for research-into-practice. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*. Vol. 3 No. 3, 2016 pp. 289-311
- Moosa, E. & Munaf, S. (2012). Emotion and Problem Focused Coping Strategies: A Comparative Study of Psychiatric Patients and Normal Adults. *Journal Pshycology*. DOI: 10.7763/IPEDR. 2012. V53. 21
- Moslehi et al. (2015). The relationship between problem-focused coping strategies and quality of life in schizophrenic patients. *Medical Journal of the Islamic Republic of Iran (MJIRI)*. 2015 (11 November). Vol. 29:288
- Nunes, R. P., Melo, R. L. P. D., Júnior, S., & Eulálio, M. D. C. (2016). Relationship between coping and subjective well-being of elderly from the interior of the Brazilian Northeast. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 29.
- Oktaviana, R. (2015). Hubungan Antara Subjective Well-Being Dengan Self Management Pada Ibu Bekerja Di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang. *Jurnal Ilmiah PSYCHE*. Vol.9 No.2 Desember 2015:107-115

- Purwito, S., Nurtjahjanti, H., Ariati, J. (2012). Hubungan Subjective well-being dan Organization Citizenship Behaviore pada Petugas Customer Service di Plasa Telkom Regional IV. *Jurnal Psikologi Undip* Vol. 11, No.2, Oktober 2012
- Rahmatika, R. (2014). Hubungan Antara Emotion-Focused Coping Dan Stres Kehamilan. *Jurnal Psikogenesis*, Volume 3, No 1, Desember 2014
- Sahai, Anjali & Singh, Abha. (2016). Organizational Justice Enhances Subjective Wellbeing. *The International Journal of Indian Psychology* Vol. 3 No. 6
- Santos et. al. (2012). Meaning In Life and Subjective well-being: is a satisfying life meaningful?. *Journal of Arts, Science & Commerce*. Vol. 3, Issue 4(1), Oktober 2012
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Taiwo,J. (2015). Relationship Between Sel-Efficay, Problem Focused Coping, and Performance. *Behavioral Sciences Undergraduate Journal*, 2(1), 37-41
- Wright, T.A. & Bonnet, D.G. (2007). Job Satisfaction and Psychological Well-Being as Nonaddictive Predictors of Workplace Turnover. *Journal of Management*, 33, 141-161

LAMPIRAN



LAMPIRAN I

*Blue Print Skala Coping Stres dan
Subjective Well-being*



Blue Print Skala *Coping Stress* sebelum Try Out

No.	Bentuk Coping Stress	Aspek	No. Item	Total
1.	<i>Problem Focused Coping</i>	<i>Confrontive</i>	2, 3, 13, 21, 26, 37	6
		<i>Planful Problem Solving</i>	1, 20, 30, 39, 40, 43	6
		<i>Seeking Social Support</i>	4, 14, 17, 24, 33, 36	6
2.	<i>Emotion Focused Coping</i>	<i>Distancing</i>	8, 9, 11, 16, 32, 35	6
		<i>Self control</i>	6, 10, 27, 34, 44, 49, 50	7
		<i>Accepting responsibility</i>	5, 19, 22, 42	4
		<i>Escape-avoidance</i>	7, 12, 25, 31, 38, 41, 46, 47	8
		<i>Positive reappraisal</i>	15, 18, 23, 28, 29, 45, 48	7
		Jumlah		50

Blue Print Skala *Subjective Well-being* sebelum Try Out

No.	Aspek	Favorable	Unfavorable	Total
1.	Kognitif	9, 17, 18, 19	2, 3, 10, 11, 12, 20	10
2.	Afektif	4, 5, 13	1, 6, 7, 8, 14, 15, 16, 21, 22, 23	13
Jumlah		7	16	23

Blue Print Skala *Coping Stress* setelah *Try Out*

No.	Bentuk Coping Stress	Aspek	No. Item	Total
1.	<i>Problem Focused Coping</i>	<i>Confrontive</i>	2, 9, 17, 21, 32	5
		<i>Planful Problem Solving</i>	1, 16, 25, 33, 34, 36	6
		<i>Seeking Social Support</i>	10, 13, 20, 28, 31	5
2.	<i>Emotion Focused Coping</i>	<i>Distancing</i>	5, 7, 12, 27, 30	5
		<i>Self control</i>	3, 6, 22, 29, 37, 42, 43	7
		<i>Accepting responsibility</i>	15, 18, 35	3
		<i>Escape-avoidance</i>	4, 8, 26, 39, 40	5
		<i>Positive reappraisal</i>	11, 14, 19, 23, 24, 38, 41	7
		Jumlah		43

Blue Print Skala *Subjective Well-being* setelah *Try Out*

No.	Aspek	Favorable	Unfavorable	Total
1.	Kognitif	7, 14, 15, 16	2, 8, 9, 17	8
2.	Afektif	3, 4, 10	1, 5, 6, 11, 12, 13	9
Jumlah		7	10	17



LAMPIRAN II

Hasil Analisis Validitas dan
Reliabilitas Skala *Coping Stres* dan
Subjective Well-being

COPING STRESS

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,851	,854	50

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	82,88	239,022	,316	,847
VAR00002	83,23	240,607	,285	,848
VAR00003	83,63	245,680	,078	,852
VAR00004	83,15	242,762	,181	,850
VAR00005	83,51	242,785	,153	,851
VAR00006	82,95	239,010	,290	,848
VAR00007	83,16	237,733	,356	,847
VAR00008	83,00	237,595	,318	,847
VAR00009	83,54	242,404	,186	,850
VAR00010	83,04	241,834	,215	,850
VAR00011	82,65	239,015	,343	,847
VAR00012	83,75	241,304	,273	,848
VAR00013	83,94	241,097	,301	,848
VAR00014	83,59	239,359	,338	,847
VAR00015	83,21	236,954	,465	,845
VAR00016	83,20	237,478	,373	,846
VAR00017	83,29	240,207	,278	,848
VAR00018	82,71	242,942	,191	,850
VAR00019	82,78	241,417	,261	,849
VAR00020	83,36	241,576	,249	,849
VAR00021	83,34	238,302	,363	,847
VAR00022	83,41	236,195	,439	,845
VAR00023	82,80	241,251	,284	,848
VAR00024	83,04	241,049	,285	,848
VAR00025	84,11	249,747	-,058	,856
VAR00026	83,75	237,354	,354	,847
VAR00027	83,35	239,142	,287	,848
VAR00028	83,25	241,962	,191	,850
VAR00029	83,08	239,260	,289	,848
VAR00030	83,03	240,202	,269	,848
VAR00031	83,71	239,473	,278	,848
VAR00032	83,34	239,847	,293	,848
VAR00033	82,81	240,737	,294	,848
VAR00034	83,23	235,746	,412	,845
VAR00035	83,21	236,904	,399	,846
VAR00036	83,69	235,939	,434	,845
VAR00037	82,86	239,968	,291	,848
VAR00038	84,09	241,650	,204	,850
VAR00039	83,21	238,195	,358	,847
VAR00040	82,83	239,665	,332	,847
VAR00041	83,68	243,387	,161	,851
VAR00042	83,00	239,620	,311	,848
VAR00043	83,15	236,889	,417	,846

VAR00044	83,15	240,458	,300	,848
VAR00045	83,28	237,366	,375	,846
VAR00046	82,94	237,730	,391	,846
VAR00047	83,34	240,075	,315	,848
VAR00048	82,53	238,506	,360	,847
VAR00049	83,50	235,165	,454	,845
VAR00050	83,33	236,501	,383	,846

***Item yang gugur No. 3, 5, 25, 41. Sehingga harus dihapus dan diuji Validitas dan Reliabilitas lagi**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,860	,861	46

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	78,0000	224,709	,363	,856
VAR00002	78,3500	227,192	,298	,857
VAR00004	78,2750	230,759	,141	,860
VAR00006	78,0750	224,501	,340	,856
VAR00007	78,2875	224,638	,359	,856
VAR00008	78,1250	224,491	,321	,857
VAR00009	78,6625	230,328	,149	,860
VAR00010	78,1625	228,594	,219	,859
VAR00011	77,7750	224,607	,397	,855
VAR00012	78,8750	228,592	,257	,858
VAR00013	79,0625	229,654	,230	,858
VAR00014	78,7125	227,195	,302	,857
VAR00015	78,3375	224,378	,447	,855
VAR00016	78,3250	223,792	,398	,855
VAR00017	78,4125	228,043	,244	,858
VAR00018	77,8375	229,075	,218	,859
VAR00019	77,9000	227,838	,279	,858
VAR00020	78,4875	228,000	,268	,858
VAR00021	78,4625	224,961	,375	,856
VAR00022	78,5375	223,416	,431	,855
VAR00023	77,9250	227,387	,316	,857
VAR00024	78,1625	227,682	,296	,857
VAR00026	78,8750	226,263	,287	,858
VAR00027	78,4750	226,328	,279	,858
VAR00028	78,3750	228,820	,192	,860
VAR00029	78,2000	225,681	,308	,857
VAR00030	78,1500	226,408	,295	,857
VAR00031	78,8375	227,556	,239	,859
VAR00032	78,4625	226,556	,302	,857
VAR00033	77,9375	227,452	,302	,857
VAR00034	78,3500	222,686	,415	,855
VAR00035	78,3375	224,150	,390	,855
VAR00036	78,8125	223,471	,416	,855
VAR00037	77,9875	225,582	,340	,856

VAR00038	79,2125	230,018	,154	,860
VAR00039	78,3375	225,138	,360	,856
VAR00040	77,9500	225,846	,363	,856
VAR00042	78,1250	226,313	,320	,857
VAR00043	78,2750	223,620	,428	,855
VAR00044	78,2750	226,911	,319	,857
VAR00045	78,4000	224,623	,366	,856
VAR00046	78,0625	223,604	,436	,855
VAR00047	78,4625	227,416	,298	,857
VAR00048	77,6500	224,053	,416	,855
VAR00049	78,6250	222,339	,449	,854
VAR00050	78,4500	223,871	,371	,856

***Item yang gugur No. 4, 9, 38. Sehingga harus dihapus dan diuji Validitas dan Reliabilitas lagi**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,863	,864	43

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	73,9250	209,058	,392	,859
VAR00002	74,2750	212,151	,301	,860
VAR00006	74,0000	209,165	,357	,859
VAR00007	74,2125	210,094	,347	,859
VAR00008	74,0500	209,592	,322	,860
VAR00010	74,0875	213,954	,205	,862
VAR00011	73,7000	209,023	,426	,858
VAR00012	74,8000	214,365	,224	,862
VAR00013	74,9875	215,557	,188	,862
VAR00014	74,6375	213,272	,260	,861
VAR00015	74,2625	209,411	,453	,858
VAR00016	74,2500	209,405	,381	,859
VAR00017	74,3375	213,416	,231	,862
VAR00018	73,7625	213,069	,257	,861
VAR00019	73,8250	212,045	,314	,860
VAR00020	74,4125	212,068	,307	,860
VAR00021	74,3875	209,861	,384	,859
VAR00022	74,4625	209,239	,405	,858
VAR00023	73,8500	211,851	,341	,860
VAR00024	74,0875	213,018	,283	,861
VAR00026	74,8000	212,441	,247	,862
VAR00027	74,4000	211,661	,270	,861
VAR00028	74,3000	213,453	,204	,863
VAR00029	74,1250	210,389	,321	,860
VAR00030	74,0750	211,108	,309	,860
VAR00031	74,7625	213,424	,209	,862
VAR00032	74,3875	211,531	,305	,860
VAR00033	73,8625	212,297	,310	,860
VAR00034	74,2750	207,797	,418	,858

VAR00035	74,2625	209,031	,401	,858
VAR00036	74,7375	209,057	,400	,858
VAR00037	73,9125	209,954	,368	,859
VAR00039	74,2625	210,677	,343	,860
VAR00040	73,8750	210,161	,396	,859
VAR00042	74,0500	211,162	,329	,860
VAR00043	74,2000	208,719	,431	,858
VAR00044	74,2000	211,200	,352	,859
VAR00045	74,3250	209,868	,361	,859
VAR00046	73,9875	208,291	,456	,857
VAR00047	74,3875	212,949	,278	,861
VAR00048	73,5750	208,425	,448	,858
VAR00049	74,5500	208,428	,416	,858
VAR00050	74,3750	209,680	,347	,859

SUBJECTIVE WELL-BEING

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,761	,763	23

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	74,7875	94,676	,222	,372	,758
VAR00002	74,8000	94,694	,260	,637	,755
VAR00003	74,2000	92,390	,320	,335	,751
VAR00004	73,6375	91,601	,377	,829	,748
VAR00005	73,7500	91,759	,374	,582	,748
VAR00006	74,9500	89,162	,490	,545	,740
VAR00007	74,0875	92,916	,342	,345	,750
VAR00008	74,6875	95,028	,172	,428	,762
VAR00009	73,7500	89,405	,464	,836	,742
VAR00010	74,7375	100,069	-,033	,366	,775
VAR00011	74,1250	94,212	,252	,321	,756
VAR00012	74,7375	91,183	,332	,347	,751
VAR00013	73,2500	94,570	,272	,366	,755
VAR00014	74,2750	88,303	,530	,579	,737
VAR00015	74,9250	88,349	,491	,418	,739
VAR00016	74,5750	93,159	,278	,337	,754
VAR00017	73,2750	89,366	,555	,785	,738
VAR00018	73,3250	93,488	,309	,667	,752
VAR00019	73,2000	94,289	,333	,625	,751
VAR00020	74,5000	94,101	,227	,403	,758
VAR00021	74,6250	96,896	,138	,591	,762
VAR00022	75,2375	97,753	,089	,352	,765
VAR00023	74,5875	93,992	,252	,454	,756

***Item yang gugur No. 8, 10, 21, 22. Sehingga harus dihapus dan diuji Validitas dan Reliabilitas lagi**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,786	,789	19

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	63,53	81,822	,244	,321	,784
VAR00002	63,54	83,467	,192	,374	,787
VAR00003	62,94	80,566	,297	,313	,781
VAR00004	62,38	78,161	,444	,817	,771
VAR00005	62,49	78,253	,445	,568	,771
VAR00006	63,69	77,559	,467	,405	,769
VAR00007	62,83	81,260	,306	,284	,780
VAR00009	62,49	76,177	,526	,823	,765
VAR00011	62,86	81,107	,290	,263	,781
VAR00012	63,48	78,455	,357	,328	,777
VAR00013	61,99	81,278	,323	,317	,779
VAR00014	63,01	78,114	,433	,481	,772
VAR00015	63,66	76,100	,505	,405	,766
VAR00016	63,31	81,990	,220	,284	,786
VAR00017	62,01	76,291	,620	,780	,761
VAR00018	62,06	80,135	,366	,644	,776
VAR00019	61,94	80,819	,405	,580	,775
VAR00020	63,24	82,082	,208	,349	,787
VAR00023	63,33	83,235	,169	,402	,789

***Item yang gugur No. 23. Sehingga harus dihapus dan diuji Validitas dan Reliabilitas lagi**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,789	,792	18

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	60,48	77,189	,249	,317	,788
VAR00002	60,49	79,595	,151	,350	,793
VAR00003	59,89	76,380	,281	,307	,786
VAR00004	59,33	73,159	,476	,816	,772
VAR00005	59,44	73,718	,451	,529	,774
VAR00006	60,64	72,918	,480	,384	,772
VAR00007	59,78	77,164	,282	,275	,785
VAR00009	59,44	71,262	,557	,820	,766
VAR00011	59,81	76,559	,292	,248	,785
VAR00012	60,43	73,766	,369	,284	,780
VAR00013	58,94	76,490	,340	,310	,781
VAR00014	59,96	74,518	,388	,436	,778
VAR00015	60,61	72,114	,484	,379	,771
VAR00016	60,26	77,664	,209	,280	,791
VAR00017	58,96	71,707	,634	,768	,763
VAR00018	59,01	75,430	,379	,637	,779

VAR00019	58,89	75,924	,433	,572	,776
VAR00020	60,19	77,395	,215	,349	,791

***Item yang gugur No. 2. Sehingga harus dihapus dan diuji Validitas dan Reliabilitas lagi**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,793	,797	17

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	57,64	73,247	,272	,298	,790
VAR00003	57,05	73,365	,254	,289	,791
VAR00004	56,49	69,215	,506	,813	,773
VAR00005	56,60	70,015	,466	,528	,776
VAR00006	57,80	69,580	,475	,382	,776
VAR00007	56,94	73,907	,266	,272	,790
VAR00009	56,60	67,534	,577	,820	,768
VAR00011	56,98	73,291	,278	,232	,789
VAR00012	57,59	70,549	,357	,284	,785
VAR00013	56,10	72,749	,355	,310	,784
VAR00014	57,13	71,706	,351	,401	,784
VAR00015	57,78	69,088	,464	,367	,776
VAR00016	57,43	74,678	,181	,259	,797
VAR00017	56,13	67,908	,661	,767	,764
VAR00018	56,18	71,437	,410	,633	,780
VAR00019	56,05	72,099	,457	,571	,779
VAR00020	57,35	73,775	,219	,348	,794

LAMPIRAN III

Skala *Coping Stres* dan *Subjective Well-being*





UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI

Jl. Raya Tlogomas No. 246 Telp. 464318 , Malang

PENGANTAR

Saya, Aisiyah Sri Handayani (NIM: 201310230311417) adalah mahasiswi jurusan Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang yang sedang melakukan penelitian untuk penyelesaian tugas skripsi. Data penelitian ini bersumber pada hasil dari skala yang Anda jawab. Dalam penelitian ini terdapat dua macam skala dengan sejumlah pernyataan. Setiap jawaban **tidak bernilai salah**, melainkan bernilai benar jika jawaban tersebut sesuai dengan kondisi anda yang sebenarnya. Identitas Anda dijamin kerahasiaannya oleh peneliti.

Peneliti menghargai kesediaan Anda untuk berpartisipasi dalam menjawab pernyataan pada skala-skala ini sesuai dengan petunjuk yang diberikan. Atas kerjasama dan perhatian Anda, saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Aisiyah Sri Handayani

PETUNJUK PENGISIAN

1. Skala ini **bukanlah suatu tes** atau kegiatan untuk mengetes Anda, sehingga tidak ada jawaban benar/salah, baik/buruk jika memang hal tersebut sesuai dengan keadaan diri anda sendiri.
2. **Isilah identitas dengan lengkap** sesuai dengan instruksi yang tersedia. Jika Anda kurang berkenan mencantumkan nama, maka silahkan menggunakan **inisial** saja.
3. Diharapkan **tidak ada satu nomor pun yang terlewatkan** dalam mengisi skala.

9.	Saya selalu melakukan pekerjaan tanpa mengenal waktu sehingga tidak ada waktu untuk berolahraga.					
10.	Saya mengalami banyak kesenangan dan kepuasan dalam belajar hal-hal baru.					
11.	Saya suka merasa sedih tanpa alasan.					
12.	Saya merasa bersalah ketika gagal dalam satu hal.					
13.	Saya merasa malu untuk mengungkapkan pendapat di depan banyak orang.					
14.	Saya bersyukur atas penghasilan yang saya dapatkan selama ini.					
15.	Melakukan beberapa hobi olahraga secara rutin membantu saya dalam menjaga kesehatan.					
16.	Sejauh ini hal-hal penting yang saya inginkan dalam hidup sudah saya dapatkan.					
17.	Terlalu banyak hal yang harus saya pikirkan sehingga saya sulit tidur di malam hari.					

Skala II

Petunjuk Pengisian untuk skala II

Pada nomor 1-43 merupakan pernyataan mengenai berbagai cara dalam menghadapi dan mengatasi stres. Saudara diminta untuk memilih jawaban **yang sesuai dengan tindakan saudara ketika menghadapi masalah atau situasi yang tidak menyenangkan (stres) di lingkungan kerja**, dengan cara sebagai berikut :

Berilah tanda silang (X) pada salah satu tempat alternatif jawaban pada kotak :

- 0** = Tidak Pernah dilakukan
1 = Kadang –kadang dilakukan
2 = Agak Sering dilakukan
3 = Sering dilakukan

No.	Pernyataan	0	1	2	3
1.	Saya berkonsentrasi pada apa yang harus saya lakukan selanjutnya				
2.	Saya melakukan sesuatu untuk menyelesaikan persoalan yang ada meskipun saya tahu hal tersebut tidak berguna, tetapi setidaknya saya telah berusaha.				
3.	Mencoba untuk tidak membuat masalah semakin menjadi, namun tetap berusaha berlapang dada				
4.	Berharap akan terjadi suatu keajaiban				
5.	Pasrah dengan takdir, hidup memang tidak selalu berjalan mulus				
6.	Saya mencoba menyimpan perasaan saya sendiri				
7.	Mencoba mengambil hikmahnya, melihat sisi baik dari segala sesuatu yang terjadi				

8.	Tidur lebih banyak				
9.	Saya melampiaskan kemarahan pada orang-orang atau segala sesuatu yang menyebabkan masalah itu terjadi				
10.	Saya mengharapkan simpati dan pengertian dari orang lain				
11.	Saya menginspirasi diri saya untuk melakukan sesuatu yang unik/berbeda				
12.	Mencoba untuk melupakan segala persoalan yang telah terjadi				
13.	Saya meminta bantuan kepada seseorang yang profesional				
14.	Mengubah diri saya atau tumbuh menjadi pribadi yang lebih baik				
15.	Saya meminta maaf atau melakukan sesuatu untuk memperbaiki kesalahan saya				
16.	Saya membuat sejumlah rencana dan mengikutinya				
17.	Saya meluapkan perasaan saya apa adanya				
18.	Menyadari bahwa saya yang menjadi penyebab dari masalah tersebut				
19.	Saya mendapatkan pengalaman yang lebih baik daripada sebelumnya				
20.	Berbicara kepada seseorang yang dapat memberikan solusi konkrit pada masalah yang saya alami				
21.	Mengambil kesempatan besar atau melakukan sesuatu yang sangat beresiko				
22.	Saya mencoba untuk tidak gegabah atau mengikuti firasat pertama				
23.	Menemukan keyakinan baru				
24.	Menemukan kembali hal yang penting dari hidup ini				
25.	Merubah sesuatu agar segala sesuatu berjalan lancar				
26.	Menghindar dari kumpulan orang banyak				
27.	Tidak membiarkan hal itu mengganggu saya sehingga saya tidak ingin memikirkan hal tersebut secara berlebihan				
28.	Saya meminta saran pada teman atau saudara yang saya percaya				
29.	Tidak membiarkan orang lain tahu hal buruk yang saya alami				
30.	Menganggap situasi menjadi ringan sehingga tidak ingin terlalu serius tentang persoalan yang ada				
31.	Memberitahukan perasaan saya pada orang lain				
32.	Berpegang teguh pada apa yang saya yakini dan berjuang untuk apa yang saya inginkan				
33.	Mengingat pengalaman masa lalu ketika saya berada pada situasi yang sama sebelumnya				
34.	Saya tahu apa yang harus saya lakukan sehingga saya berusaha lebih keras agar segala sesuatu berjalan lancar				

35.	Saya berjanji pada diri sendiri bahwa hal tersebut tidak akan terulang kembali dilain waktu				
36.	Memiliki beberapa cara pemecahan yang berbeda untuk mengatasi permasalahan				
37.	Saya mencoba untuk menjaga perasaan saya dari persoalan yang bertentangan dengan orang lain secara berlebihan				
38.	Saya merubah sesuatu tentang diri saya				
39.	Berharap segala sesuatu akan berjalan secara semestinya				
40.	Berfantasi dan berharap tentang bagaimana segala sesuatu terjadi dengan semestinya				
41.	Ketika menghadapi masalah, Saya berdoa				
42.	Saya mengatakan atau melakukan sesuatu diluar yang direncanakan				
43.	Saya memikirkan bagaimana kiranya orang yang saya kagumi akan menangani situasi serupa dan menjadikannya sebagai panutan				



LAMPIRAN IV

Hasil Analisa Data



A. Deskripsi Subjek

	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	115	97,5
	Perempuan	3	2,5
Total		118	100
Usia	21-31	38	32,2
	32-43	54	45,8
	44-55	26	22,0
Total		118	100
Bagian Kerja	Manajer	1	0,8
	Pelayanan Pelanggan	5	4,2
	Transaksi Energi	3	2,5
	P2TL	8	6,8
	CATER	47	39,8
	YANTEK	47	39,8
	CS	3	2,5
	Security	4	3,4
Total		118	100
Masa Kerja	1-11 Tahun	82	69,5
	12-22 Tahun	23	19,5
	23-33 Tahun	12	11,0
Total		118	100
Pendidikan	SMA	84	71,2
	Diploma	8	6,8
	Sarjana	26	22,0
Total		118	100

B. Deskripsi Data

COPING STRESS

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PFC	53	44,9	44,9
	EFC	65	55,1	100,0
	Total	118	100,0	

SWB

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RENDAH	61	51,7	51,7	51,7
	TINGGI	57	48,3	48,3	100,0
	Total	118	100,0	100,0	

SWB * COPING Crosstabulation

		COPING		Total	
		PFC	EFC		
SWB	RENDAH	Count	15	46	61
		% within COPING	28,3%	70,8%	51,7%
	TINGGI	Count	38	19	57
		% within COPING	71,7%	29,2%	48,3%
Total		Count	53	65	118
		% within COPING	100,0%	100,0%	100,0%

C. Uji Analisis Data**Uji kenormalan data****One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		PFC	EFC	SWB
N		118	118	118
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	6,9003	7,1352	52,23
	Std. Deviation	1,44513	1,49041	5,100
	Absolute	,112	,071	,119
Most Extreme Differences	Positive	,092	,070	,065
	Negative	-,112	-,071	-,119
Kolmogorov-Smirnov Z		1,219	,774	1,291
Asymp. Sig. (2-tailed)		,102	,587	,071

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji korelasi**Correlations**

		PFC	EFC	SWB
PFC	Pearson Correlation	1	-,270**	,347**
	Sig. (2-tailed)		,003	,000
	N	118	118	118
EFC	Pearson Correlation	-,270**	1	-,465**
	Sig. (2-tailed)	,003		,000
	N	118	118	118
SWB	Pearson Correlation	,347**	-,465**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	118	118	118

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Regression

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,519 ^a	,269	,257	4,397

a. Predictors: (Constant), EFC, PFC

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	819,156	2	409,578	21,182	,000 ^b
	Residual	2223,666	115	19,336		
	Total	3042,822	117			

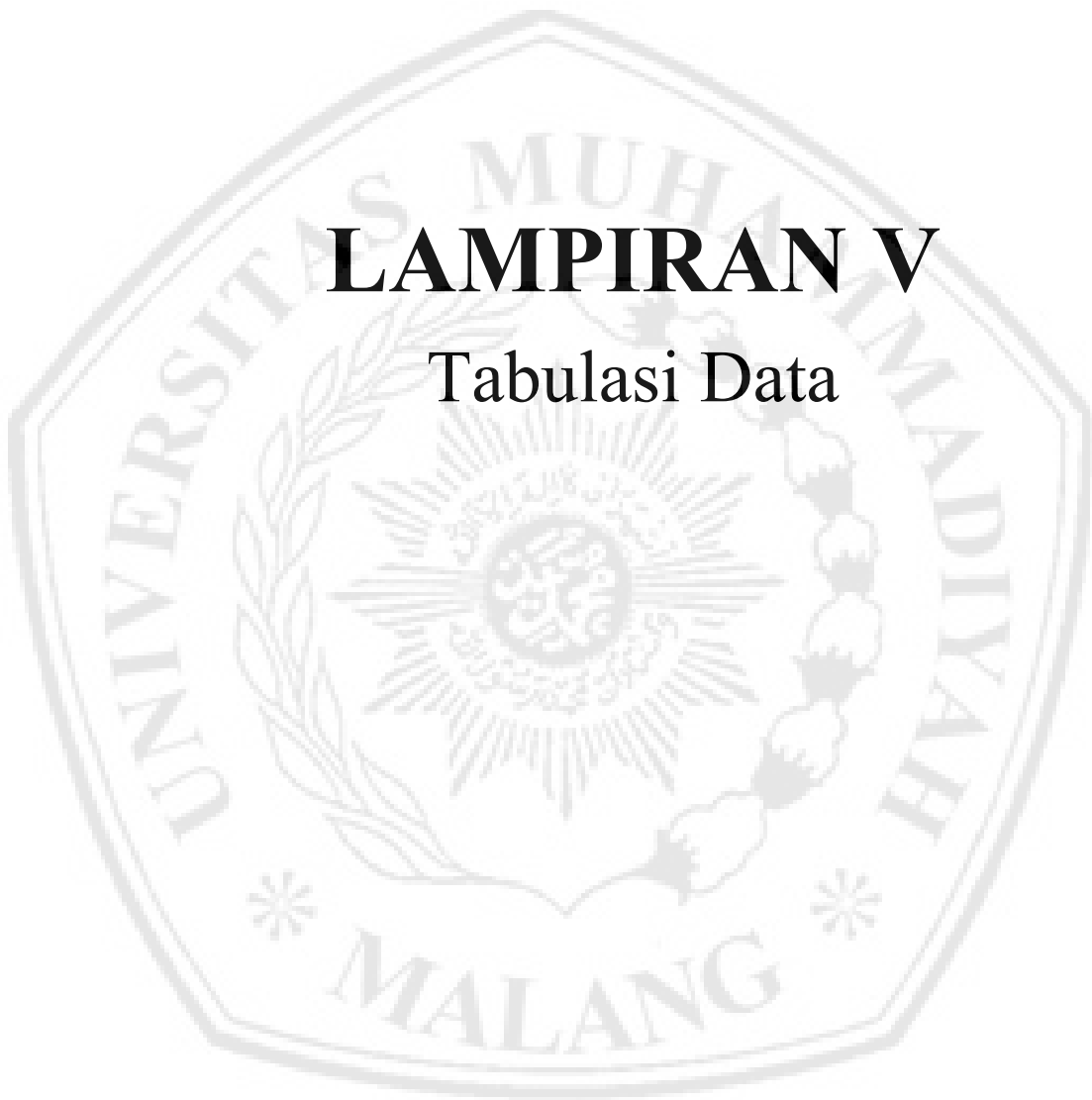
a. Dependent Variable: SWB

b. Predictors: (Constant), EFC, PFC



LAMPIRAN V

Tabulasi Data



Coping Stress

Nama	JK	Usia	BP	MK	PDDK	confrontive					JUMLAH	SKOR
						2	9	17	21	32		
UM	L	39	CATER	16TH	SMA	1	0	1	2	2	6	1,2
SA	L	24	CATER	6TH	S1	3	3	3	3	3	15	3
FR	L	35	CATER	10TH	S1	3	2	3	3	3	14	2,8
MS	L	21	CATER	5TH	S1	2	0	2	1	2	7	1,4
SM	L	35	CATER	4TH	SMA	2	2	1	3	3	11	2,2
TK	L	37	CATER	6TH	SMA	2	0	1	2	3	8	1,6
S	L	50	CATER	2TH	S1	1	1	1	1	2	6	1,2
CK	L	26	CATER	2TH	SMA	3	1	2	1	3	10	2
AL	L	43	CATER	20TH	SMA	2	1	2	2	2	9	1,8
AS	L	48	CATER	17TH	SMA	0	2	2	2	2	8	1,6
SP	L	40	CATER	17TH	SMA	1	0	2	2	2	7	1,4
FH	L	38	CATER	13TH	SMK	2	0	1	1	2	6	1,2
MI	L	42	CATER	16TH	D2	2	0	2	1	3	8	1,6
HE	L	49	CATER	16TH	SMK	2	1	1	1	3	8	1,6
MO	L	37	CATER	11TH	SMK	1	0	1	1	2	5	1
AB	L	40	CATER	20TH	D1	1	0	1	2	2	6	1,2
AR	L	32	CATER	8TH	SMA	2	0	0	2	2	6	1,2
IL	L	34	CATER	11TH	SMA	1	0	1	1	3	6	1,2
HA	L	42	CATER	19TH	SMA	1	0	0	2	2	5	1
MA	L	48	CATER	21TH	SMA	3	0	1	3	3	10	2
BA	L	49	CATER	18TH	SMA	2	0	3	1	3	9	1,8
HS	L	51	CATER	25TH	S1	2	0	3	1	3	9	1,8
MR	L	38	CATER	9TH	SMK	2	0	3	1	3	9	1,8
PE	L	40	CATER	15TH	SMK	2	0	3	1	3	9	1,8
SP	L	40	CATER	7TH	SMK	2	0	3	1	3	9	1,8

SI	L	40	CATER	11TH	SMK	2	0	3	1	3	9	1,8
APD	L	30	CATER	5TH	SMK	2	0	3	1	3	9	1,8
SW	L	35	CATER	7TH	SMK	2	0	3	1	3	9	1,8
MR	L	23	CATER	5 TH	D2	1	2	2	2	2	9	1,8
MO	L	47	CATER	25TH	SMA	2	0	3	1	3	9	1,8
MM	L	24	CATER	2TH	S1	3	0	2	3	3	11	2,2
AN	L	28	CATER	3TH	SMA	2	0	3	1	3	9	1,8
HR	L	52	CATER	24TH	SMA	2	0	3	1	3	9	1,8
TA	L	32	CATER	5TH	SMA	2	0	3	1	3	9	1,8
MW	L	29	CATER	9TH	S1	3	0	3	1	3	10	2
TE	L	40	CATER	15TH	S1	2	0	3	3	2	10	2
CB	L	39	CATER	21TH	SMA	2	0	3	3	3	11	2,2
SKH	L	22	CATER	1TH	SMK	1	2	1	1	1	6	1,2
RS	L	47	CATER	17TH	SMA	1	2	2	0	1	6	1,2
US	L	23	CATER	1TH	SMA	3	3	2	2	3	13	2,6
MU	L	21	CATER	1TH	SMA	3	1	1	1	3	9	1,8
AG	L	24	CATER	5TH	S1	2	2	2	2	2	10	2
MY	L	21	CATER	1TH	S1	3	2	2	3	3	13	2,6
Z	L	35	CATER	6TH	SMA	3	3	3	3	3	15	3
TQ	L	33	CATER	5TH	S1	3	2	2	2	3	12	2,4
AR	L	36	CATER	10TH	S1	3	0	2	0	2	7	1,4
ZD	L	34	CATER	7TH	SMA	3	0	3	1	2	9	1,8
MK	L	36	SECURITY	10TH	SMA	2	1	3	1	0	7	1,4
NU	L	21	SECURITY	5TH	SMA	2	1	3	1	1	8	1,6
IH	L	36	SECURITY	10TH	S1	1	1	1	1	2	6	1,2
SM	L	27	SECURITY	1TH	S1	1	0	1	1	3	6	1,2
NR	L	23	P2TL	1TH	S1	1	2	2	1	2	8	1,6
AH	L	27	P2TL	4TH	SMK	1	2	3	1	3	10	2
HS	L	50	P2TL	25TH	D3	2	2	2	2	2	10	2

HO	L	38	P2TL	7TH	SMA	1	1	1	3	3	9	1,8
MG	L	26	P2TL	7TH	S1	1	2	1	3	1	8	1,6
RA	L	51	P2TL	25TH	SMA	1	1	0	2	1	5	1
HE	L	31	P2TL	3TH	SMA	1	0	3	0	3	7	1,4
FA	L	21	P2TL	1TH	SMK	1	2	1	3	2	9	1,8
JS	L	31	YANTEK	1TH	SMK	2	0	2	0	2	6	1,2
RH	L	28	YANTEK	3TH	SMK	2	0	2	3	2	9	1,8
SY	L	32	YANTEK	5TH	S1	0	0	3	3	3	9	1,8
HA	L	39	YANTEK	5TH	SMA	1	0	0	2	0	3	0,6
MZ	L	52	YANTEK	9TH	SMA	2	3	3	3	3	14	2,8
FZ	L	30	YANTEK	5TH	SMK	1	1	3	2	2	9	1,8
SY	L	25	YANTEK	6TH	SMA	2	1	3	1	2	9	1,8
EK	L	39	YANTEK	7TH	D1	2	0	1	1	2	6	1,2
HD	L	26	YANTEK	2,5TH	SMA	1	0	2	0	3	6	1,2
CA	L	41	YANTEK	5TH	S1	2	3	2	2	2	11	2,2
BU	L	28	YANTEK	5TH	SMK	3	0	2	3	3	11	2,2
AM	L	26	YANTEK	5TH	SMA	1	1	1	1	2	6	1,2
SE	L	35	YANTEK	5TH	SMA	3	1	1	3	3	11	2,2
YA	L	30	YANTEK	7TH	SMK	1	1	3	1	1	7	1,4
FA	L	37	YANTEK	15TH	SMA	2	0	1	0	3	6	1,2
GU	L	47	YANTEK	3TH	SMA	2	0	1	0	3	6	1,2
MU	L	50	YANTEK	19TH	SMK	2	0	1	2	2	7	1,4
M	L	48	YANTEK	3TH	SMA	2	0	0	2	0	4	0,8
MU	L	47	YANTEK	6TH	PAKET C	1	3	3	0	3	10	2
AE	L	29	YANTEK	6TH	SMA	2	0	1	0	3	6	1,2
DJ	L	44	YANTEK	6TH	SMA	1	1	3	1	3	9	1,8
MU	L	33	YANTEK	8TH	SMA	3	0	3	1	1	8	1,6
AB	L	36	YANTEK	2TH	SMA	1	1	3	1	3	9	1,8

SI	L	32	YANTEK	5TH	SMA	3	0	3	1	1	8	1,6
ABD	L	35	YANTEK	5TH	SMA	3	0	3	1	1	8	1,6
AA	L	40	YANTEK	10TH	SMA	3	0	0	1	2	6	1,2
AD	L	37	YANTEK	2TH	SMA	1	0	1	0	3	5	1
IA	L	36	YANTEK	7TH	S1	3	0	1	0	2	6	1,2
HI	L	35	YANTEK	5TH	D2	2	0	1	1	1	5	1
EI	L	23	YANTEK	3TH	SMA	2	1	1	2	2	8	1,6
AA	L	39	YANTEK	8TH	SMA	1	1	2	3	2	9	1,8
RT	P	31	YANTEK	8TH	S2	1	2	2	1	2	8	1,6
MAS	L	43	YANTEK	8TH	SMA	3	2	3	0	3	11	2,2
PU	L	30	YANTEK	5TH	SMA	3	1	2	0	3	9	1,8
MM	L	49	YANTEK	29TH	SMK	3	3	2	0	3	11	2,2
MUS	L	35	YANTEK	3TH	SMA	1	1	2	2	2	8	1,6
FS	L	21	YANTEK	1TH	SMK	1	1	2	2	3	9	1,8
MT	L	49	YANTEK	28TH	SMA	2	1	2	2	3	10	2
IH	L	35	YANTEK	4TH	D2	1	1	2	2	3	9	1,8
MF	L	25	YANTEK	3TH	SMA	2	3	2	3	1	11	2,2
GU	L	49	YANTEK	5TH	SMA	1	1	2	2	3	9	1,8
AY	L	47	YANTEK	3TH	SMA	1	3	3	3	3	13	2,6
AA	L	24	YANTEK	2TH	S1	1	1	2	3	2	9	1,8
S	L	25	YANTEK	2TH	S1	1	3	2	2	1	9	1,8
AW	L	42	YANTEK	15TH	D3	1	1	2	2	3	9	1,8
SH	L	44	YANTEK	24TH	SMA	2	1	2	2	2	9	1,8
SP	L	41	YANTEK	15TH	SMA	2	1	2	2	2	9	1,8
NW	P	36	MANAJER	11TH	S2	2	2	2	2	1	9	1,8
SU	L	55	PELAYANAN PELANGGAN	33TH	SMA	1	3	2	2	1	9	1,8
JU	L	50	TRANSAKSI ENERGI	30TH	SMA	3	2	2	2	3	12	2,4

SO	L	43	PELAYANAN PELANGGAN	23TH	SMA	2	0	1	3	2	8	1,6
HLL	L	52	PELAYANAN PELANGGAN	30TH	SMA	1	2	2	2	2	9	1,8
SUA	L	54	PELAYANAN PELANGGAN	32TH	SMA	1	0	1	0	1	3	0,6
YA	L	25	TRANSAKSI ENERGI	9BLN	S1	3	1	3	3	3	13	2,6
HER	P	43	PELAYANAN PELANGGAN	15TH	S1	2	1	2	1	2	8	1,6
AE	L	42	TRANSAKSI ENERGI	16TH	S1	1	1	2	1	3	8	1,6
NAW	L	42	CS	17TH	SMA	1	1	2	1	3	8	1,6
ZAI	L	23	CS	4TH	SMK	1	1	2	1	2	7	1,4
MDJ	L	41	CS	16TH	SMA	1	1	2	2	2	8	1,6

PPS						JUMLAH	SKOR	SSS					JUMLAH	SKOR	JUMLAH PFC
1	16	25	33	34	36			10	13	20	28	31			
3	2	2	2	3	2	14	2,333333	0	0	3	3	0	6	1,2	4,733
3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	15	3	9,000
3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	15	3	8,867
3	2	3	1	1	2	12	2	3	1	2	2	3	11	2,2	8,288
3	1	3	3	3	2	15	2,5	2	2	3	3	3	13	2,6	7,923
3	2	2	2	3	2	14	2,333333	0	3	3	3	0	9	1,8	8,113
3	2	1	1	2	2	11	1,833333	2	3	2	2	1	10	2	8,943
3	3	3	2	3	2	16	2,666667	1	3	3	3	1	11	2,2	7,700
3	2	3	2	2	2	14	2,333333	1	2	3	3	1	10	2	7,867
1	2	2	2	3	1	11	1,833333	1	2	2	0	1	6	1,2	8,400
2	1	3	1	3	2	12	2	0	1	2	3	0	6	1,2	4,600
3	2	3	3	3	3	17	2,833333	0	2	2	3	1	8	1,6	5,633

3	2	2	2	3	2	14	2,333333	0	2	2	2	0	6	1,2	5,133
3	3	2	3	3	3	17	2,833333	0	3	3	3	1	10	2	6,433
2	2	3	2	3	2	14	2,333333	0	3	3	3	1	10	2	8,767
2	1	3	3	3	1	13	2,166667	0	1	2	2	1	6	1,2	7,983
3	2	2	3	3	2	15	2,5	0	2	2	2	0	6	1,2	7,423
3	2	1	2	3	3	14	2,333333	0	3	2	2	0	7	1,4	8,233
2	1	2	1	3	2	11	1,833333	0	1	3	3	0	7	1,4	8,600
3	3	2	3	3	3	17	2,833333	0	2	3	2	0	7	1,4	6,233
3	2	3	2	3	3	16	2,666667	1	3	3	3	2	12	2,4	6,867
3	2	3	2	3	3	16	2,666667	1	3	3	3	2	12	2,4	6,867
3	2	3	2	3	3	16	2,666667	1	3	3	3	2	12	2,4	6,867
3	2	3	2	3	3	16	2,666667	1	3	3	3	2	12	2,4	6,867
3	2	3	2	3	3	16	2,666667	1	3	3	3	2	12	2,4	6,867
3	2	3	2	3	3	16	2,666667	1	3	3	3	2	12	2,4	6,867
3	2	3	2	3	3	16	2,666667	1	3	3	3	2	12	2,4	6,867
3	2	3	2	3	3	16	2,666667	1	3	3	3	2	12	2,4	6,867
3	2	2	2	3	1	13	2,166667	1	1	2	0	1	5	1	4,967
3	2	3	2	3	3	16	2,666667	1	3	3	2	2	11	2,2	6,667
3	3	3	2	3	2	16	2,666667	1	3	3	3	1	11	2,2	7,067
3	2	3	2	3	3	16	2,666667	1	3	3	3	2	12	2,4	6,867
3	2	3	2	3	3	16	2,666667	1	3	3	2	2	11	2,2	6,667
3	2	3	2	3	3	16	2,666667	1	3	3	3	2	12	2,4	6,867
3	2	3	2	3	3	16	2,666667	0	2	3	3	2	10	2	6,667
3	2	3	2	3	3	16	2,666667	0	2	3	3	1	9	1,8	6,467
3	2	3	2	3	3	16	2,666667	1	3	3	3	1	11	2,2	7,067
3	1	2	2	3	2	13	2,166667	2	2	1	1	2	8	1,6	4,967
1	1	1	3	3	1	10	1,666667	1	3	3	3	2	12	2,4	5,267
3	2	2	3	2	1	13	2,166667	2	2	3	2	3	12	2,4	7,167
0	2	1	2	2	1	8	1,333333	2	2	2	2	1	9	1,8	4,933

2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	10	2	6,000
3	3	3	2	2	3	16	2,666667	2	3	3	3	3	14	2,8	8,067
3	1	2	2	2	3	13	2,166667	3	3	3	3	3	15	3	9,000
3	2	3	3	3	2	16	2,666667	3	2	3	2	2	12	2,4	8,767
0	2	2	3	1	1	9	1,5	2	1	2	2	3	10	2	8,820
3	3	3	2	3	3	17	2,833333	3	3	1	2	0	9	1,8	8,600
2	1	1	0	3	1	8	1,333333	1	1	3	3	3	11	2,2	7,067
2	1	1	3	2	1	10	1,666667	1	1	3	3	3	11	2,2	8,433
2	2	3	2	2	1	12	2	1	2	1	1	1	6	1,2	8,600
3	2	3	3	3	2	16	2,666667	1	1	3	2	1	8	1,6	8,600
3	2	2	3	2	2	14	2,333333	2	3	2	2	2	11	2,2	8,943
3	3	2	2	3	1	14	2,333333	1	1	2	2	1	7	1,4	7,167
2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	10	2	6,000
1	1	2	2	3	1	10	1,666667	3	2	3	1	2	11	2,2	5,667
1	1	1	1	2	3	9	1,5	2	1	2	2	2	9	1,8	4,900
1	1	2	1	2	1	8	1,333333	2	1	3	2	2	10	2	4,333
3	3	3	0	3	2	14	2,333333	1	3	3	3	0	10	2	5,733
3	1	2	2	2	1	11	1,833333	1	1	3	1	1	7	1,4	5,033
2	1	3	3	1	2	12	2	1	3	2	3	1	10	2	5,200
3	2	2	3	1	3	14	2,333333	0	1	2	2	1	6	1,2	5,333
3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	15	3	8,067
1	0	3	0	0	0	4	0,666667	0	0	1	2	0	3	0,6	7,433
3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	15	3	9,000
2	3	1	1	3	2	12	2	2	1	1	1	1	6	1,2	8,832
3	2	2	2	3	2	14	2,333333	2	3	2	1	1	9	1,8	7,067
2	2	1	2	2	3	12	2	1	1	1	1	1	5	1	8,233
3	0	1	0	3	0	7	1,166667	0	1	1	1	0	3	0,6	8,432
2	1	2	0	3	3	11	1,833333	3	2	2	1	1	9	1,8	8,782
3	3	3	3	0	3	15	2,5	0	3	3	3	3	12	2,4	7,100

1	1	1	2	2	3	10	1,666667	0	1	2	1	1	5	1	8,420
1	1	2	1	1	1	7	1,166667	0	2	1	2	1	6	1,2	8,332
2	1	1	2	0	2	8	1,333333	2	1	3	2	3	11	2,2	8,067
2	3	3	2	3	3	16	2,666667	0	1	1	3	0	5	1	4,867
2	3	3	2	3	3	16	2,666667	0	1	1	3	0	5	1	8,511
3	1	3	3	2	2	14	2,333333	0	1	2	1	1	5	1	8,921
2	3	2	2	2	2	13	2,166667	0	2	3	2	1	8	1,6	4,567
1	3	1	3	3	3	14	2,333333	3	3	0	1	3	10	2	6,333
2	3	3	2	3	3	16	2,666667	0	1	1	3	0	5	1	4,867
3	3	3	3	1	1	14	2,333333	3	3	1	3	1	11	2,2	6,333
3	3	1	1	1	1	10	1,666667	1	3	0	1	1	6	1,2	4,467
3	3	3	3	1	1	14	2,333333	3	3	1	1	1	9	1,8	5,933
3	3	2	1	2	1	12	2	1	3	1	2	1	8	1,6	5,200
3	3	2	1	2	1	12	2	1	3	1	2	3	10	2	5,600
3	3	2	2	2	2	14	2,333333	0	3	1	3	1	8	1,6	5,133
0	2	3	3	3	2	13	2,166667	1	2	2	3	0	8	1,6	4,767
1	2	1	3	1	2	10	1,666667	0	2	2	1	2	7	1,4	4,267
3	3	1	1	2	2	12	2	0	1	3	2	2	8	1,6	4,600
3	3	2	3	2	2	15	2,5	1	2	3	1	1	8	1,6	5,700
0	2	3	2	2	1	10	1,666667	0	2	3	2	2	9	1,8	8,942
1	1	2	2	1	1	8	1,333333	1	1	2	1	1	6	1,2	7,267
1	0	2	3	3	2	11	1,833333	2	1	0	2	3	8	1,6	8,233
1	2	2	2	2	3	12	2	0	1	3	3	1	8	1,6	7,893
1	2	3	3	3	3	15	2,5	3	3	3	3	1	13	2,6	7,300
2	2	1	3	2	2	12	2	1	1	3	1	1	7	1,4	8,933
2	2	1	1	2	2	10	1,666667	1	1	3	1	2	8	1,6	5,067
3	3	3	3	3	2	17	2,833333	1	3	3	3	1	11	2,2	7,033
2	2	1	1	2	2	10	1,666667	1	1	3	1	2	8	1,6	5,067
2	1	2	3	2	2	12	2	1	2	2	1	2	8	1,6	5,800

2	2	1	1	2	2	10	1,666667	1	1	3	1	2	8	1,6	5,067
2	2	2	2	1	2	11	1,833333	1	2	2	3	2	10	2	6,433
2	1	2	3	1	3	12	2	2	2	2	3	1	10	2	8,433
3	2	2	2	1	3	13	2,166667	1	2	2	2	2	9	1,8	8,433
2	2	1	1	2	2	10	1,666667	1	1	3	1	2	8	1,6	5,067
2	2	2	3	2	2	13	2,166667	1	1	3	2	1	8	1,6	5,567
3	3	3	1	2	2	14	2,333333	1	2	3	3	2	11	2,2	6,333
3	2	1	2	3	2	13	2,166667	2	2	3	1	2	10	2	5,967
1	1	2	1	2	2	9	1,5	2	2	2	2	1	9	1,8	5,100
3	3	3	2	3	3	17	2,833333	2	1	3	3	1	10	2	7,233
1	2	1	1	2	2	9	1,5	3	3	1	2	3	12	2,4	7,820
3	2	2	2	3	1	13	2,166667	1	2	2	0	1	6	1,2	8,782
3	2	2	1	2	1	11	1,833333	0	1	2	2	1	6	1,2	8,333
3	3	3	3	3	3	18	3	1	3	3	3	3	13	2,6	8,200
1	1	2	1	2	2	9	1,5	1	2	2	2	2	9	1,8	9,000
1	1	2	1	1	2	8	1,333333	2	2	3	2	2	11	2,2	5,133
2	2	3	3	2	2	14	2,333333	2	2	3	2	2	11	2,2	6,133
2	2	3	2	2	2	13	2,166667	2	3	3	2	2	12	2,4	5,967
2	2	2	3	2	2	13	2,166667	2	3	3	2	2	12	2,4	6,167

Distancing					JUMLAH	SKOR	SC								JUMLAH	SKOR
5	7	12	27	30			3	6	22	29	37	42	43			
0	3	1	1	2	7	1,4	2	0	1	0	1	1	1	6	0,857143	
1	2	1	0	1	5	1	2	2	1	1	1	1	0	8	1,142857	
3	3	3	3	3	15	3	3	1	3	3	3	0	3	16	2,285714	
2	3	1	1	2	9	1,8	3	1	3	1	2	0	2	12	1,714286	
2	2	2	3	3	12	2,4	2	2	3	3	2	3	3	18	2,571429	
0	2	1	1	2	6	1,2	3	0	1	0	1	0	2	7	1	

3	3	2	2	1	11	2,2	0	3	1	1	2	1	3	11	1,571429
1	3	1	1	2	8	1,6	3	1	1	1	1	1	2	10	1,428571
2	3	2	2	3	12	2,4	1	2	3	3	1	2	3	15	2,142857
1	2	1	1	1	6	1,2	1	2	1	0	1	1	1	7	1
0	2	1	1	1	5	1	2	1	3	0	1	1	1	9	1,285714
0	2	1	1	1	5	1	1	0	1	1	1	2	2	8	1,142857
0	2	2	1	2	7	1,4	3	2	1	3	1	1	2	13	1,857143
0	3	1	2	3	9	1,8	3	0	3	2	2	1	3	14	2
0	2	1	1	1	5	1	3	0	1	0	2	1	2	9	1,285714
0	2	2	1	1	6	1,2	3	0	1	0	2	1	1	8	1,142857
0	2	0	0	0	2	0,4	2	0	3	0	1	1	2	9	1,285714
0	3	0	0	1	4	0,8	2	0	2	0	2	1	1	8	1,142857
0	2	3	1	1	7	1,4	3	0	1	0	1	0	1	6	0,857143
0	3	0	0	0	3	0,6	3	0	2	0	2	1	1	9	1,285714
2	3	1	2	2	10	2	3	2	3	1	1	1	3	14	2
2	3	1	2	2	10	2	3	2	3	1	0	1	3	13	1,857143
2	2	1	2	2	9	1,8	3	2	3	1	1	0	3	13	1,857143
2	3	1	2	2	10	2	2	2	3	1	1	1	3	13	1,857143
2	3	1	2	2	10	2	3	2	3	1	0	1	3	13	1,857143
2	3	1	2	2	10	2	3	2	3	1	1	1	3	14	2
2	3	1	2	2	10	2	3	2	3	1	1	1	3	14	2
2	3	1	2	2	10	2	3	2	3	1	1	1	3	14	2
1	3	0	1	1	6	1,2	1	1	1	0	1	1	1	6	0,857143
2	3	1	2	2	10	2	3	2	3	1	1	0	3	13	1,857143
3	3	1	2	1	10	2	3	3	3	2	2	2	1	16	2,285714
2	3	1	2	2	10	2	3	2	3	1	1	1	3	14	2
2	3	1	2	2	10	2	3	2	3	3	1	1	3	16	2,285714
2	3	1	2	2	10	2	3	2	3	2	1	3	3	17	2,428571
2	3	2	2	2	11	2,2	3	0	3	1	1	1	3	12	1,714286

2	3	2	1	1	9	1,8	3	0	3	2	2	2	3	15	2,142857
2	3	1	1	1	8	1,6	3	2	3	2	2	2	3	17	2,428571
1	1	1	3	1	7	1,4	3	1	1	2	1	2	1	11	1,571429
3	3	1	3	3	13	2,6	2	3	3	3	3	2	1	17	2,428571
3	0	0	2	3	8	1,6	0	1	3	3	1	2	2	12	1,714286
1	1	1	1	1	5	1	3	2	1	1	1	1	2	11	1,571429
2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	2	14	2
3	3	2	3	3	14	2,8	3	3	3	3	3	2	3	20	2,857143
3	1	1	1	3	9	1,8	3	2	3	3	3	2	2	18	2,571429
2	2	3	2	3	12	2,4	3	2	3	3	3	2	3	19	2,714286
1	2	1	3	2	9	1,8	1	2	2	2	1	3	1	12	1,714286
0	3	1	3	3	10	2	1	3	1	2	2	1	2	12	1,714286
1	3	2	1	1	8	1,6	1	3	1	1	1	2	2	11	1,571429
1	3	2	1	1	8	1,6	1	3	1	1	3	2	2	13	1,857143
3	3	1	1	2	10	2	2	3	0	0	2	2	2	11	1,571429
1	3	2	1	2	9	1,8	3	2	1	1	1	0	1	9	1,285714
0	3	2	2	1	8	1,6	2	2	2	1	2	0	1	10	1,428571
3	2	0	1	1	7	1,4	1	0	1	0	2	1	1	6	0,857143
2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	2	14	2
2	2	1	0	1	6	1,2	1	3	2	1	1	3	2	13	1,857143
3	2	1	1	3	10	2	2	3	2	2	2	2	3	16	2,285714
2	1	2	2	1	8	1,6	2	2	1	1	1	2	2	11	1,571429
3	3	3	2	0	11	2,2	0	3	2	2	2	2	2	13	1,857143
1	3	0	0	1	5	1	1	1	2	1	1	2	3	11	1,571429
0	3	1	1	1	6	1,2	3	1	1	1	3	0	2	11	1,571429
1	3	3	3	2	12	2,4	3	1	2	1	2	1	1	11	1,571429
1	3	0	0	0	4	0,8	3	1	0	3	3	0	0	10	1,428571
2	2	0	1	0	5	1	1	2	1	2	2	2	2	12	1,714286
2	2	2	0	3	9	1,8	2	2	2	2	1	2	3	14	2

2	3	2	0	2	9	1,8	2	2	3	2	2	0	2	13	1,857143
1	2	3	1	1	8	1,6	1	1	2	1	3	1	3	12	1,714286
1	2	1	0	1	5	1	0	1	1	1	3	0	1	7	1
0	2	3	0	0	5	1	3	0	1	2	0	0	0	6	0,857143
2	1	1	2	2	8	1,6	2	2	2	2	2	0	1	11	1,571429
3	3	3	0	3	12	2,4	3	3	3	0	0	3	3	15	2,142857
1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1
0	3	2	2	1	8	1,6	1	2	1	0	3	1	0	8	1,142857
1	2	2	1	1	7	1,4	2	1	2	0	1	2	1	9	1,285714
2	3	1	0	3	9	1,8	2	1	2	3	3	0	3	14	2
2	3	1	0	3	9	1,8	2	1	2	3	3	0	2	13	1,857143
1	3	1	1	1	7	1,4	1	2	3	1	3	2	2	14	2
1	2	2	2	2	9	1,8	2	3	2	2	2	3	3	17	2,428571
3	3	3	1	3	13	2,6	1	3	1	3	3	3	3	17	2,428571
2	3	1	0	3	9	1,8	2	1	2	3	3	0	2	13	1,857143
1	2	3	1	3	10	2	2	3	3	1	3	1	3	16	2,285714
3	3	3	3	2	14	2,8	3	3	1	2	1	3	3	16	2,285714
1	2	3	1	3	10	2	2	2	3	3	3	1	3	17	2,428571
3	3	1	2	3	12	2,4	3	3	1	3	1	3	3	17	2,428571
3	3	1	2	3	12	2,4	3	3	1	3	1	1	2	14	2
3	3	1	3	1	11	2,2	3	3	1	3	2	3	3	18	2,571429
1	3	3	1	2	10	2	3	3	2	0	3	0	2	13	1,857143
1	1	1	2	1	6	1,2	1	3	1	1	1	1	3	11	1,571429
1	3	3	1	1	9	1,8	3	1	3	1	1	2	3	14	2
2	2	1	2	2	9	1,8	3	2	2	3	2	1	2	15	2,142857
0	2	2	1	2	7	1,4	2	0	0	2	2	2	2	10	1,428571
1	2	2	2	2	9	1,8	1	1	1	2	2	2	1	10	1,428571
2	2	1	2	2	9	1,8	3	2	2	2	2	0	0	11	1,571429
3	3	1	2	3	12	2,4	3	3	0	1	1	0	0	8	1,142857

2	1	3	3	2	11	2,2	3	2	0	1	2	0	0	8	1,142857
2	2	2	2	3	11	2,2	1	1	1	2	1	2	1	9	1,285714
2	2	2	2	1	9	1,8	1	1	1	2	1	2	1	9	1,285714
1	3	2	3	2	11	2,2	3	2	2	2	2	1	2	14	2
2	2	2	2	1	9	1,8	1	1	1	2	1	2	1	9	1,285714
2	1	2	2	1	8	1,6	2	2	2	3	1	2	1	13	1,857143
2	2	2	2	1	9	1,8	1	1	1	2	1	2	1	9	1,285714
2	3	2	1	1	9	1,8	1	3	2	2	3	2	1	14	2
1	3	1	2	1	8	1,6	1	2	2	2	2	3	2	14	2
2	2	2	2	3	11	2,2	1	2	1	1	1	2	1	9	1,285714
2	2	2	2	1	9	1,8	1	1	1	2	1	2	1	9	1,285714
1	1	2	3	2	9	1,8	2	2	1	1	3	2	2	13	1,857143
1	3	2	2	2	10	2	3	2	2	3	1	2	1	14	2
2	2	1	2	1	8	1,6	3	3	1	2	3	2	1	15	2,142857
2	1	1	1	2	7	1,4	0	2	1	2	2	2	1	10	1,428571
1	3	0	2	2	8	1,6	3	1	3	0	3	1	2	13	1,857143
1	3	1	1	1	7	1,4	1	2	2	3	1	1	0	10	1,428571
1	2	1	1	1	6	1,2	1	2	1	0	1	1	1	7	1
0	2	1	1	1	5	1	1	0	2	2	0	1	1	7	1
0	3	1	1	1	6	1,2	3	0	3	1	3	1	2	13	1,857143
2	2	1	2	1	8	1,6	2	1	2	0	1	1	2	9	1,285714
3	3	3	1	1	11	2,2	2	1	0	1	3	3	3	13	1,857143
2	3	2	2	1	10	2	2	1	2	2	2	1	3	13	1,857143
2	2	2	2	3	11	2,2	2	1	2	3	2	1	2	13	1,857143
2	2	2	2	2	10	2	2	1	2	3	2	1	2	13	1,857143

AR			JUMLAH	SKOR	EA					JUMLAH	SKOR
15	18	35			4	8	26	39	40		

3	1	3	7	2,333333	3	2	0	1	2	8	1,6
2	1	2	5	1,666667	2	0	1	2	1	6	1,2
3	3	3	9	3	3	1	0	3	3	10	2
2	1	2	5	1,666667	1	2	1	1	1	6	1,2
2	1	2	5	1,666667	2	2	3	2	2	11	2,2
3	2	3	8	2,666667	3	0	1	3	2	9	1,8
3	2	2	7	2,333333	1	2	1	2	2	8	1,6
3	1	3	7	2,333333	2	0	1	3	3	9	1,8
2	2	1	5	1,666667	2	1	2	3	3	11	2,2
1	0	1	2	0,666667	1	2	2	2	1	8	1,6
3	1	3	7	2,333333	3	0	0	3	3	9	1,8
3	1	3	7	2,333333	3	0	0	3	2	8	1,6
3	2	3	8	2,666667	3	0	0	3	3	9	1,8
3	2	3	8	2,666667	3	0	0	3	2	8	1,6
3	1	3	7	2,333333	3	0	0	2	1	6	1,2
3	2	3	8	2,666667	1	0	0	3	2	6	1,2
2	2	3	7	2,333333	3	0	0	3	1	7	1,4
3	1	3	7	2,333333	3	0	0	3	2	8	1,6
2	2	3	7	2,333333	2	0	0	3	2	7	1,4
3	1	3	7	2,333333	3	0	0	2	3	8	1,6
3	2	3	8	2,666667	3	0	0	3	3	9	1,8
3	2	3	8	2,666667	3	0	0	3	3	9	1,8
3	2	3	8	2,666667	3	0	1	3	3	10	2
3	2	3	8	2,666667	3	0	0	3	3	9	1,8
3	2	3	8	2,666667	3	0	1	3	3	10	2
3	2	3	8	2,666667	3	0	0	3	3	9	1,8
3	2	3	8	2,666667	3	0	0	3	3	9	1,8
3	2	3	8	2,666667	3	0	0	3	3	9	1,8
1	0	1	2	0,666667	3	1	2	2	1	9	1,8
3	2	3	8	2,666667	3	0	0	3	3	9	1,8

3	2	3	8	2,666667	3	2	2	3	0	10	2
3	2	3	8	2,666667	3	0	0	3	3	9	1,8
3	2	3	8	2,666667	3	0	0	3	3	9	1,8
3	2	3	8	2,666667	3	0	0	3	3	9	1,8
3	2	3	8	2,666667	3	1	0	3	3	10	2
3	2	3	8	2,666667	3	1	0	3	2	9	1,8
3	2	3	8	2,666667	3	0	0	3	3	9	1,8
3	1	3	7	2,333333	1	1	1	2	1	6	1,2
3	3	3	9	3	3	3	2	2	3	13	2,6
3	3	1	7	2,333333	1	2	2	3	3	11	2,2
3	1	2	6	2	2	2	1	1	0	6	1,2
2	2	2	6	2	2	2	2	2	2	10	2
3	2	3	8	2,666667	3	3	3	3	3	15	3
3	1	3	7	2,333333	3	0	1	3	3	10	2
2	3	3	8	2,666667	2	3	3	3	2	13	2,6
2	0	2	4	1,333333	1	1	3	2	2	9	1,8
3	0	3	6	2	0	0	3	2	3	8	1,6
3	2	2	7	2,333333	1	0	0	2	2	5	1
3	2	1	6	2	1	0	1	1	2	5	1
3	1	3	7	2,333333	3	1	1	2	1	8	1,6
3	1	3	7	2,333333	1	0	1	2	1	5	1
3	1	2	6	2	2	2	1	2	1	8	1,6
1	0	1	2	0,666667	3	1	2	2	1	9	1,8
2	2	2	6	2	2	2	2	2	2	10	2
1	2	2	5	1,666667	1	2	0	1	1	5	1
1	2	3	6	2	2	1	1	1	1	6	1,2
1	0	2	3	1	2	1	1	1	1	6	1,2
3	0	2	5	1,666667	3	1	0	2	3	9	1,8
1	2	2	5	1,666667	3	1	0	1	1	6	1,2
3	1	1	5	1,666667	1	0	1	3	2	7	1,4

1	2	2	5	1,666667	1	1	1	2	1	6	1,2
3	0	3	6	2	0	1	3	3	0	7	1,4
0	2	0	2	0,666667	1	2	1	3	3	10	2
3	2	3	8	2,666667	2	1	3	3	2	11	2,2
2	0	2	4	1,333333	2	2	0	1	2	7	1,4
1	2	1	4	1,333333	2	1	1	1	1	6	1,2
1	1	3	5	1,666667	0	0	0	1	2	3	0,6
3	3	0	6	2	0	0	0	0	1	1	0,2
1	3	2	6	2	1	2	1	1	2	7	1,4
3	0	0	3	1	0	0	0	0	0	0	0
1	1	1	3	1	1	1	1	2	0	5	1
3	2	2	7	2,333333	1	3	1	1	2	8	1,6
2	1	1	4	1,333333	2	3	2	2	2	11	2,2
1	0	3	4	1,333333	2	1	0	3	0	6	1,2
1	0	3	4	1,333333	2	1	0	3	0	6	1,2
1	1	1	3	1	1	0	0	1	2	4	0,8
3	3	3	9	3	0	1	1	2	3	7	1,4
3	0	3	6	2	3	3	1	3	3	13	2,6
1	0	3	4	1,333333	2	1	0	3	0	6	1,2
3	1	3	7	2,333333	1	1	3	3	3	11	2,2
3	2	2	7	2,333333	3	0	3	2	0	8	1,6
3	1	3	7	2,333333	1	1	3	3	3	11	2,2
3	0	2	5	1,666667	3	0	2	1	2	8	1,6
3	0	2	5	1,666667	3	0	2	1	1	7	1,4
3	0	2	5	1,666667	3	3	2	3	2	13	2,6
3	0	1	4	1,333333	2	0	1	2	0	5	1
2	3	3	8	2,666667	2	1	1	2	1	7	1,4
3	1	1	5	1,666667	1	1	3	1	3	9	1,8
3	2	2	7	2,333333	2	1	2	1	1	7	1,4
2	2	1	5	1,666667	0	0	0	3	3	6	1,2

0	1	2	3	1	2	1	1	1	2	7	1,4
0	3	2	5	1,666667	2	2	2	3	3	12	2,4
3	0	0	3	1	0	3	2	1	1	7	1,4
3	0	0	3	1	0	1	3	2	2	8	1,6
1	1	1	3	1	2	3	3	1	2	11	2,2
1	1	3	5	1,666667	2	3	3	1	2	11	2,2
3	1	3	7	2,333333	3	2	2	2	2	11	2,2
1	1	3	5	1,666667	2	3	3	1	2	11	2,2
3	2	1	6	2	1	2	3	3	2	11	2,2
1	1	3	5	1,666667	2	3	3	1	2	11	2,2
1	2	1	4	1,333333	2	1	2	1	2	8	1,6
2	1	2	5	1,666667	1	1	1	2	1	6	1,2
1	1	2	4	1,333333	1	2	1	3	2	9	1,8
1	1	3	5	1,666667	2	3	3	1	2	11	2,2
2	1	1	4	1,333333	2	3	2	1	3	11	2,2
3	2	3	8	2,666667	3	2	3	1	2	11	2,2
1	1	1	3	1	0	2	3	1	2	8	1,6
2	2	1	5	1,666667	2	2	1	1	1	7	1,4
3	3	3	9	3	2	0	2	3	3	10	2
3	1	3	7	2,333333	2	1	0	2	1	6	1,2
1	0	1	2	0,666667	1	2	2	2	1	8	1,6
2	0	2	4	1,333333	1	1	1	1	0	4	0,8
3	2	3	8	2,666667	2	3	1	3	1	10	2
1	1	2	4	1,333333	2	2	1	2	2	9	1,8
1	2	3	6	2	1	1	0	3	2	7	1,4
3	2	2	7	2,333333	1	1	0	2	2	6	1,2
3	2	2	7	2,333333	1	1	1	2	2	7	1,4
2	2	2	6	2	1	2	1	2	2	8	1,6

PR							JUMLAH	SKOR	JUMLAH EFC	KATEGORI
11	14	19	23	24	38	41				
1	2	3	2	3	2	3	16	2,29	6,65	EFC
1	2	0	0	2	0	2	7	1,00	5,81	PFC
3	3	3	0	3	0	3	15	2,14	6,14	PFC
1	1	3	1	1	0	3	10	1,43	6,55	PFC
2	2	2	3	3	2	3	17	2,43	4,03	PFC
2	3	3	3	3	0	3	17	2,43	6,92	PFC
1	1	3	2	2	1	3	13	1,86	7,93	PFC
1	3	2	2	3	2	3	16	2,29	5,47	PFC
2	2	2	3	3	3	3	18	2,57	4,31	PFC
3	2	1	1	2	0	2	11	1,57	4,70	PFC
1	3	3	3	3	1	3	17	2,43	6,68	EFC
2	3	3	3	3	1	3	18	2,57	6,30	EFC
3	3	3	3	3	1	3	19	2,71	7,98	EFC
3	3	3	3	3	1	3	19	2,71	8,30	EFC
1	3	3	3	3	1	3	17	2,43	5,99	PFC
1	3	3	2	3	1	3	16	2,29	6,38	PFC
2	3	3	3	3	1	3	18	2,57	5,62	PFC
3	3	3	3	3	1	3	19	2,71	6,10	PFC
3	3	3	3	3	2	3	20	2,86	6,19	PFC
3	3	3	3	3	1	3	19	2,71	6,05	PFC
3	3	3	3	3	2	3	20	2,86	8,72	EFC
3	3	3	3	3	2	3	20	2,86	8,58	EFC
3	3	3	3	3	2	3	20	2,86	8,61	EFC
3	3	3	3	3	2	3	20	2,86	8,58	EFC
3	3	3	3	3	2	3	20	2,86	8,81	EFC
3	3	3	3	3	2	3	20	2,86	8,72	EFC
3	3	3	3	3	2	3	20	2,86	8,72	EFC
3	3	3	3	3	2	3	20	2,86	8,72	EFC
3	2	1	1	2	0	2	11	1,57	4,78	PFC

3	3	3	3	3	2	3	20	2,86	8,58	EFC
3	3	3	3	3	3	3	21	3,00	9,24	EFC
3	3	3	3	3	2	3	20	2,86	8,72	EFC
3	3	2	2	3	2	3	18	2,57	9,01	EFC
3	3	3	3	3	2	3	20	2,86	9,15	EFC
3	3	3	3	3	2	3	20	2,86	8,87	EFC
3	2	3	3	3	3	2	19	2,71	8,67	EFC
3	3	3	3	3	3	3	21	3,00	8,75	EFC
1	3	2	2	1	1	1	11	1,57	6,68	EFC
1	1	2	2	1	2	3	12	1,71	11,00	EFC
3	0	3	2	3	2	2	15	2,14	8,16	EFC
0	2	2	1	2	0	3	10	1,43	5,94	EFC
2	2	2	2	2	2	2	14	2,00	8,29	EFC
3	3	3	3	3	2	3	20	2,86	11,75	EFC
3	3	3	3	2	3	2	19	2,71	6,77	PFC
2	2	3	3	3	3	3	19	2,71	5,68	PFC
0	3	2	2	1	3	2	13	1,86	6,90	PFC
2	3	3	2	3	2	3	18	2,57	7,54	PFC
1	2	3	1	2	3	3	15	2,14	6,65	PFC
1	2	3	1	2	2	3	14	2,00	6,60	PFC
1	3	2	2	2	2	2	14	2,00	7,73	PFC
1	3	3	2	2	1	3	15	2,14	6,56	PFC
1	3	3	3	2	2	3	17	2,43	6,86	PFC
2	3	1	2	2	0	2	12	1,71	4,98	PFC
2	2	2	2	2	2	2	14	2,00	8,29	EFC
1	2	1	1	2	2	2	11	1,57	5,87	EFC
2	2	3	2	1	2	1	13	1,86	7,66	EFC
3	1	3	2	2	0	2	13	1,86	5,54	EFC
3	3	3	0	3	2	3	17	2,43	7,78	EFC
3	2	1	1	2	1	2	12	1,71	5,61	EFC
2	2	2	1	3	2	3	15	2,14	6,04	EFC

1	3	1	1	2	1	2	11	1,57	7,01	EFC
0	3	0	0	3	0	3	9	1,29	5,83	PFC
0	0	3	3	3	2	2	13	1,86	5,67	PFC
3	2	3	2	2	2	1	15	2,14	8,98	PFC
3	2	0	2	1	2	1	11	1,57	6,59	PFC
3	2	3	2	1	1	1	13	1,86	6,02	PFC
1	3	2	1	0	2	3	12	1,71	4,35	PFC
0	2	0	0	0	0	3	5	0,71	4,09	PFC
1	2	1	2	0	2	3	11	1,57	6,77	PFC
3	3	3	3	3	0	3	18	2,57	5,54	PFC
0	2	1	0	1	1	2	7	1,00	4,14	PFC
1	2	3	2	1	1	3	13	1,86	6,90	PFC
0	3	2	1	3	1	1	11	1,57	6,53	PFC
1	3	2	0	3	0	3	12	1,71	6,50	EFC
1	3	2	0	3	0	3	12	1,71	6,36	PFC
1	3	2	2	1	3	3	15	2,14	5,31	PFC
3	3	2	2	2	3	3	18	2,57	8,83	EFC
3	3	0	1	1	3	3	14	2,00	10,00	EFC
1	3	2	0	3	0	3	12	1,71	6,36	EFC
1	3	3	3	3	1	3	17	2,43	9,13	EFC
3	3	0	1	1	2	3	13	1,86	9,25	EFC
1	3	3	3	3	1	3	17	2,43	9,28	EFC
3	3	0	2	2	1	1	12	1,71	8,32	EFC
3	3	0	2	2	1	2	13	1,86	7,67	EFC
0	3	0	2	2	2	1	10	1,43	9,41	EFC
3	3	2	1	2	1	3	15	2,14	6,33	EFC
0	3	3	2	3	2	3	16	2,29	7,04	EFC
1	3	3	3	0	2	1	13	1,86	7,52	EFC
2	2	3	2	2	2	3	16	2,29	7,88	EFC
2	2	2	3	1	2	2	14	2,00	5,87	PFC
2	2	1	2	1	1	1	10	1,43	5,83	PFC

2	1	0	2	2	3	0	10	1,43	7,78	PFC
1	2	3	2	2	1	3	14	2,00	6,14	PFC
3	3	3	2	3	2	3	19	2,71	6,17	PFC
2	2	2	2	2	2	1	13	1,86	7,00	PFC
2	2	2	2	2	2	1	13	1,86	7,27	EFC
2	3	3	3	3	1	3	18	2,57	9,05	EFC
2	2	2	2	2	2	1	13	1,86	7,27	EFC
1	1	1	1	2	2	1	9	1,29	7,97	EFC
2	2	2	2	2	2	1	13	1,86	7,27	EFC
1	1	1	2	1	2	1	9	1,29	6,96	EFC
2	2	2	1	2	1	2	12	1,71	6,64	PFC
1	2	1	2	3	2	1	12	1,71	6,88	PFC
2	2	2	2	2	2	1	13	1,86	7,27	EFC
2	2	2	2	2	2	3	15	2,14	7,50	EFC
2	3	3	3	3	2	1	17	2,43	9,18	EFC
3	3	2	2	2	2	1	15	2,14	6,57	EFC
2	2	1	2	2	2	1	12	1,71	6,10	EFC
2	3	3	3	3	2	3	19	2,71	8,74	EFC
1	2	2	1	1	0	3	10	1,43	6,53	PFC
3	2	1	1	2	0	2	11	1,57	4,70	PFC
1	2	2	2	2	0	3	12	1,71	4,25	PFC
3	3	3	3	3	2	3	20	2,86	8,01	PFC
2	2	2	2	2	1	2	13	1,86	6,28	PFC
3	3	3	2	3	3	3	20	2,86	7,66	EFC
3	2	3	2	3	2	3	18	2,57	7,56	EFC
2	2	3	2	3	1	3	16	2,29	7,99	EFC
2	2	3	2	3	2	3	17	2,43	7,69	EFC

Subjective Well-Being

Nama	JK	Usia	BP	MK	PDDK	item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8
UM	L	39	CATER	16TH	SMA	2	1	1	4	2	1	2	4
SA	L	24	CATER	6TH	S1	4	2	4	4	2	2	2	2
FR	L	35	CATER	10TH	S1	2	2	4	4	2	2	4	2
MS	L	21	CATER	5TH	S1	4	3	2	4	2	3	3	3
SM	L	35	CATER	4TH	SMA	1	1	1	5	1	1	1	3
TK	L	37	CATER	6TH	SMA	4	2	1	3	3	1	1	3
S	L	50	CATER	2TH	S1	1	2	4	5	2	1	2	1
CK	L	26	CATER	2TH	SMA	1	1	2	5	1	1	1	2
AL	L	43	CATER	20TH	SMA	2	2	1	5	2	1	1	3
AS	L	48	CATER	17TH	SMA	2	1	1	4	1	2	1	3
SP	L	40	CATER	17TH	SMA	2	1	1	5	2	1	3	3
FH	L	38	CATER	13TH	SMK	1	1	4	5	1	1	4	2
MI	L	42	CATER	16TH	D2	1	1	1	4	2	1	1	3
HE	L	49	CATER	16TH	SMK	2	1	1	3	2	1	1	3
MO	L	37	CATER	11TH	SMK	1	1	1	5	1	1	1	2
AB	L	40	CATER	20TH	D1	1	1	1	5	1	1	1	2
AR	L	32	CATER	8TH	SMA	2	1	1	4	2	1	1	3
IL	L	34	CATER	11TH	SMA	1	1	1	5	2	1	1	1
HA	L	42	CATER	19TH	SMA	1	1	1	5	1	1	1	2
MA	L	48	CATER	21TH	SMA	1	1	1	5	1	1	1	2
BA	L	49	CATER	18TH	SMA	1	1	1	5	1	1	1	2
HS	L	51	CATER	25TH	S1	1	1	1	5	1	1	1	2
MR	L	38	CATER	9TH	SMK	1	1	2	5	1	2	1	2
PE	L	40	CATER	15TH	SMK	1	1	1	5	1	1	1	2
SP	L	40	CATER	7TH	SMK	1	1	1	5	1	1	1	2
SI	L	40	CATER	11TH	SMK	1	1	1	5	1	5	5	1

APD	L	30	CATER	5TH	SMK	5	2	5	2	3	2	1	1
SW	L	35	CATER	7TH	SMK	1	1	1	5	1	1	1	2
MR	L	23	CATER	5 TH	D2	1	1	1	4	2	1	1	2
MO	L	47	CATER	25TH	SMA	1	1	1	5	1	1	1	3
MM	L	24	CATER	2TH	S1	1	1	1	5	1	1	1	2
AN	L	28	CATER	3TH	SMA	5	1	1	5	1	1	1	2
HR	L	52	CATER	24TH	SMA	1	1	4	2	1	1	1	2
TA	L	32	CATER	5TH	SMA	2	1	1	4	1	2	1	3
MW	L	29	CATER	9TH	S1	2	2	1	4	1	1	1	2
TE	L	40	CATER	15TH	S1	3	1	5	4	1	2	1	1
CB	L	39	CATER	21TH	SMA	4	2	1	5	2	2	4	3
SKH	L	22	CATER	1TH	SMK	1	1	1	4	2	1	1	2
RS	L	47	CATER	17TH	SMA	3	2	1	4	3	1	1	3
US	L	23	CATER	1TH	SMA	5	1	3	5	1	1	5	1
MU	L	21	CATER	1TH	SMA	2	2	4	4	2	2	4	2
AG	L	24	CATER	5TH	S1	4	4	2	3	3	3	2	4
MY	L	21	CATER	1TH	S1	4	1	5	3	3	3	2	4
Z	L	35	CATER	6TH	SMA	2	2	3	4	1	2	2	2
TQ	L	33	CATER	5TH	S1	2	2	5	5	2	2	2	2
AR	L	36	CATER	10TH	S1	4	2	2	4	2	1	3	2
ZD	L	34	CATER	7TH	SMA	5	1	4	3	1	1	1	3
MK	L	36	SECURITY	10TH	SMA	5	1	3	4	2	1	1	2
NU	L	21	SECURITY	5TH	SMA	2	3	4	3	2	2	4	2
IH	L	36	SECURITY	10TH	S1	2	1	2	4	2	1	1	2
SM	L	27	SECURITY	1TH	S1	4	4	2	3	3	2	4	3
NR	L	23	P2TL	1TH	S1	4	3	2	2	4	3	4	3
AH	L	27	P2TL	4TH	SMK	5	2	4	5	1	2	5	1
HS	L	50	P2TL	25TH	D3	5	2	5	2	3	2	1	1
HO	L	38	P2TL	7TH	SMA	4	2	1	3	2	3	2	1

MG	L	26	P2TL	7TH	S1	2	2	1	4	1	2	2	2
RA	L	51	P2TL	25TH	SMA	4	2	2	4	2	2	2	4
HE	L	31	P2TL	3TH	SMA	4	4	2	3	3	1	5	2
FA	L	21	P2TL	1TH	SMK	3	2	4	4	2	1	1	2
JS	L	31	YANTEK	1TH	SMK	3	2	4	4	2	1	2	2
RH	L	28	YANTEK	3TH	SMK	2	1	4	5	1	1	2	2
SY	L	32	YANTEK	5TH	S1	2	2	2	5	3	2	2	2
HA	L	39	YANTEK	5TH	SMA	4	2	1	2	4	1	2	4
MZ	L	52	YANTEK	9TH	SMA	4	2	2	4	2	2	5	3
FZ	L	30	YANTEK	5TH	SMK	2	2	4	4	2	2	4	2
SY	L	25	YANTEK	6TH	SMA	2	2	4	4	2	2	3	4
EK	L	39	YANTEK	7TH	D1	4	2	3	4	2	5	2	5
HD	L	26	YANTEK	2,5TH	SMA	2	2	2	4	3	2	2	2
CA	L	41	YANTEK	5TH	S1	2	2	2	4	2	2	2	2
BU	L	28	YANTEK	5TH	SMK	2	2	2	4	2	2	2	2
AM	L	26	YANTEK	5TH	SMA	1	1	1	5	1	1	1	1
SE	L	35	YANTEK	5TH	SMA	2	2	2	4	2	2	4	2
YA	L	30	YANTEK	7TH	SMK	1	1	5	5	1	1	5	1
FA	L	37	YANTEK	15TH	SMA	2	2	2	4	2	2	2	2
GU	L	47	YANTEK	3TH	SMA	2	2	2	4	2	2	2	3
MU	L	50	YANTEK	19TH	SMK	2	2	2	5	2	1	2	2
M	L	48	YANTEK	3TH	SMA	2	2	2	4	2	2	2	3
MU	L	47	YANTEK	6TH	PAKET C	2	2	2	5	2	1	2	2
AE	L	29	YANTEK	6TH	SMA	2	2	2	5	2	1	2	2
DJ	L	44	YANTEK	6TH	SMA	4	2	2	5	2	1	2	2
MU	L	33	YANTEK	8TH	SMA	3	2	4	4	3	1	2	2
AB	L	36	YANTEK	2TH	SMA	4	2	2	5	3	2	2	2
SI	L	32	YANTEK	5TH	SMA	2	2	1	4	1	2	2	2

ABD	L	35	YANTEK	5TH	SMA	5	1	2	5	3	2	2	2
AA	L	40	YANTEK	10TH	SMA	3	2	2	3	3	4	4	3
AD	L	37	YANTEK	2TH	SMA	4	2	4	2	4	2	2	2
IA	L	36	YANTEK	7TH	S1	4	2	4	2	3	1	2	2
HI	L	35	YANTEK	5TH	D2	4	2	4	2	3	1	2	2
EI	L	23	YANTEK	3TH	SMA	4	2	5	3	2	3	2	1
AA	L	39	YANTEK	8TH	SMA	4	2	4	3	2	4	2	2
RT	P	31	YANTEK	8TH	S2	2	2	2	4	2	2	3	3
MAS	L	43	YANTEK	8TH	SMA	4	2	5	3	2	3	2	1
PU	L	30	YANTEK	5TH	SMA	4	2	5	3	2	3	2	1
MM	L	49	YANTEK	29TH	SMK	4	2	5	3	2	3	2	1
MUS	L	35	YANTEK	3TH	SMA	4	2	5	3	2	3	2	1
FS	L	21	YANTEK	1TH	SMK	4	2	5	3	2	3	2	1
MT	L	49	YANTEK	28TH	SMA	3	4	2	5	3	2	3	2
IH	L	35	YANTEK	4TH	D2	1	2	5	3	3	2	1	3
MF	L	25	YANTEK	3TH	SMA	4	2	5	3	2	3	2	1
GU	L	49	YANTEK	5TH	SMA	2	2	2	4	2	2	3	3
AY	L	47	YANTEK	3TH	SMA	2	1	2	4	3	2	1	2
AA	L	24	YANTEK	2TH	S1	4	2	4	2	3	2	2	3
S	L	25	YANTEK	2TH	S1	2	1	1	4	2	1	1	1
AW	L	42	YANTEK	15TH	D3	2	2	2	4	2	2	2	2
SH	L	44	YANTEK	24TH	SMA	2	2	4	4	2	2	2	2
SP	L	41	YANTEK	15TH	SMA	3	2	4	4	2	2	1	4
NW	P	36	MANAJER	11TH	S2	1	1	2	2	2	1	2	2
SU	L	55	PELAYANAN PELANGGAN	33TH	SMA	2	2	3	4	2	2	3	3
JU	L	50	TRANSAKSI ENERGI	30TH	SMA	2	1	2	5	2	1	2	2
SO	L	43	PELAYANAN PELANGGAN	23TH	SMA	1	1	3	5	1	1	2	2

HLL	L	52	PELAYANAN PELANGGAN	30TH	SMA	2	2	4	5	1	1	3	2
SUA	L	54	PELAYANAN PELANGGAN	32TH	SMA	2	5	4	5	1	2	3	2
YA	L	25	TRANSAKSI ENERGI	1TH	S1	2	2	2	4	2	2	2	2
HER	P	43	PELAYANAN PELANGGAN	15TH	S1	1	3	4	2	3	2	2	2
AE	L	42	TRANSAKSI ENERGI	16TH	S1	3	2	4	4	1	1	2	2
NAW	L	42	CS	17TH	SMA	4	2	3	4	2	2	2	2
ZAI	L	23	CS	4TH	SMK	4	2	3	4	2	2	2	2
MDJ	L	41	CS	16TH	SMA	2	2	3	5	2	2	1	4

item 9	item 10	item 11	item 12	item 13	item 14	item 15	item 16	item 17	NILAI SWB	ZSKOR_SW B	TSKOR_SW B	KATEGOR I
2	5	3	5	5	4	5	5	5	56	0,73949	57,39	TINGGI
2	4	4	4	4	4	5	5	4	60	1,52385	65,24	TINGGI
2	4	4	4	4	2	4	4	4	54	0,34731	53,47	TINGGI
2	3	3	3	3	3	3	3	3	52	-0,04487	49,55	RENDAH
2	3	3	5	4	5	3	5	5	55	0,5434	55,43	TINGGI
2	4	3	3	3	2	5	5	2	49	-0,63314	43,67	RENDAH
2	5	4	4	4	4	4	4	3	57	0,93558	59,36	TINGGI
1	4	5	5	5	5	1	5	3	55	0,5434	55,43	TINGGI
3	5	3	5	5	4	5	5	5	51	-0,24096	47,59	RENDAH
3	5	5	5	5	4	5	5	5	55	0,5434	55,43	TINGGI
2	5	3	5	5	5	5	5	5	58	1,13167	61,32	TINGGI
3	5	5	4	4	4	5	5	5	45	-1,4175	35,83	RENDAH
3	5	3	5	5	5	5	5	5	54	0,34731	53,47	TINGGI
2	4	3	3	4	4	5	5	4	48	-0,82923	41,71	RENDAH

3	5	3	5	4	4	5	4	4	56	0,73949	57,39	TINGGI
1	5	2	5	5	5	5	5	5	59	1,32776	63,28	TINGGI
3	5	4	5	5	4	5	5	5	53	0,15122	51,51	RENDAH
1	3	4	4	3	5	5	5	5	52	-0,04487	49,55	RENDAH
1	5	2	1	1	5	5	5	5	60	1,52385	65,24	TINGGI
1	5	2	1	1	5	5	5	5	55	0,5434	55,43	TINGGI
1	5	2	1	1	5	5	4	5	50	-0,43705	45,63	RENDAH
1	5	2	1	1	5	5	5	4	51	-0,24096	47,59	RENDAH
1	4	2	1	1	4	5	5	4	41	-2,20185	27,98	RENDAH
1	5	2	1	1	5	5	5	5	43	-1,80967	31,9	RENDAH
1	5	2	1	1	5	5	5	5	41	-2,20185	27,98	RENDAH
2	1	5	2	1	1	5	4	5	46	-1,22141	37,79	RENDAH
2	4	5	1	1	2	5	5	2	47	-1,02532	39,75	RENDAH
1	5	2	1	1	5	5	5	5	43	-1,80967	31,9	RENDAH
1	5	5	5	5	5	4	5	4	53	0,15122	51,51	RENDAH
1	5	2	1	1	4	5	5	5	49	-0,63314	43,67	RENDAH
1	5	2	1	1	5	5	5	5	43	-1,80967	31,9	RENDAH
1	5	2	1	1	5	5	5	5	47	-1,02532	39,75	RENDAH
1	5	5	5	5	4	5	5	5	53	0,15122	51,51	RENDAH
2	5	4	5	5	4	5	5	5	52	-0,04487	49,55	RENDAH
3	3	2	5	5	3	5	5	4	49	-0,63314	43,67	RENDAH
1	4	5	4	5	1	4	5	5	52	-0,04487	49,55	RENDAH
2	4	5	5	5	1	5	4	5	52	-0,04487	49,55	RENDAH
1	5	1	4	5	3	2	4	2	40	-2,39794	26,02	RENDAH
2	4	3	3	2	3	5	4	1	44	-1,61359	33,86	RENDAH
1	5	1	1	1	5	5	5	1	44	-1,61359	33,86	RENDAH
2	4	2	1	2	5	4	5	5	43	-1,80967	31,9	RENDAH
5	2	4	4	3	2	2	3	3	53	0,15122	51,51	RENDAH
3	4	4	3	4	2	5	5	1	41	-2,20185	27,98	RENDAH

2	4	2	2	2	5	5	5	4	59	1,32776	63,28	TINGGI
2	5	4	4	4	3	2	4	4	55	0,5434	55,43	TINGGI
2	4	2	4	4	4	5	5	4	54	0,34731	53,47	TINGGI
2	4	4	4	2	4	5	5	5	51	-0,24096	47,59	RENDAH
1	4	2	5	2	1	5	5	1	57	0,93558	59,36	TINGGI
2	4	2	2	2	4	4	4	2	59	1,32776	63,28	TINGGI
2	4	5	5	5	4	1	5	3	59	1,32776	63,28	TINGGI
4	1	4	3	2	4	4	3	3	53	0,15122	51,51	RENDAH
4	1	3	3	4	4	4	5	1	54	0,34731	53,47	TINGGI
2	4	5	5	5	5	4	4	5	60	1,52385	65,24	TINGGI
2	4	5	1	2	2	5	5	2	54	0,34731	53,47	TINGGI
2	5	4	5	1	1	5	5	4	50	-0,43705	45,63	RENDAH
2	5	2	5	5	1	5	5	1	45	-1,4175	35,83	RENDAH
2	4	2	4	4	4	4	4	4	54	0,34731	53,47	TINGGI
2	4	4	3	3	3	4	4	2	55	0,5434	55,43	TINGGI
2	5	4	4	4	4	4	4	4	54	0,34731	53,47	TINGGI
5	4	4	4	4	4	4	4	4	55	0,5434	55,43	TINGGI
2	4	4	4	4	4	5	5	5	43	-1,80967	31,9	RENDAH
1	5	2	4	3	3	4	5	2	49	-0,63314	43,67	RENDAH
2	4	4	4	5	4	4	5	5	57	0,93558	59,36	TINGGI
3	4	2	4	4	4	5	5	4	59	1,32776	63,28	TINGGI
2	5	4	4	4	5	5	5	4	59	1,32776	63,28	TINGGI
2	4	3	4	3	2	4	1	4	55	0,5434	55,43	TINGGI
5	1	3	3	3	2	1	5	3	53	0,15122	51,51	RENDAH
2	4	2	3	2	2	4	4	4	60	1,52385	65,24	TINGGI
4	4	4	4	4	4	4	4	4	50	-0,43705	45,63	RENDAH
4	4	4	4	4	4	4	4	4	54	0,34731	53,47	TINGGI
1	5	4	5	5	4	5	5	4	49	-0,63314	43,67	RENDAH
2	4	4	4	2	4	4	4	4	55	0,5434	55,43	TINGGI

1	5	2	2	2	4	4	1	5	59	1,32776	63,28	TINGGI
4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	-0,04487	49,55	RENDAH
2	4	3	2	2	2	4	5	5	54	0,34731	53,47	TINGGI
1	5	4	4	2	2	4	5	4	59	1,32776	63,28	TINGGI
2	4	3	2	2	2	4	5	5	48	-0,82923	41,71	RENDAH
1	5	4	4	2	2	4	5	4	55	0,5434	55,43	TINGGI
1	5	4	4	2	2	4	5	4	49	-0,63314	43,67	RENDAH
1	5	4	4	2	2	4	5	4	51	-0,24096	47,59	RENDAH
1	5	4	3	4	2	5	5	5	55	0,5434	55,43	TINGGI
2	5	4	4	2	2	5	5	4	55	0,5434	55,43	TINGGI
2	5	2	5	5	1	5	5	1	47	-1,02532	39,75	RENDAH
2	4	4	4	3	4	5	5	4	57	0,93558	59,36	TINGGI
2	4	3	4	2	2	4	4	3	52	-0,04487	49,55	RENDAH
2	5	3	4	2	2	5	5	4	54	0,34731	53,47	TINGGI
2	5	3	4	2	2	5	5	4	52	-0,04487	49,55	RENDAH
2	5	3	4	3	3	5	5	4	54	0,34731	53,47	TINGGI
3	2	4	2	3	4	4	3	2	49	-0,63314	43,67	RENDAH
3	2	4	4	3	4	4	3	2	57	0,93558	59,36	TINGGI
3	4	2	4	4	2	4	4	3	55	0,5434	55,43	TINGGI
3	4	5	2	3	4	4	3	2	52	-0,04487	49,55	RENDAH
3	2	4	2	3	4	4	3	2	59	1,32776	63,28	TINGGI
3	2	4	2	3	4	4	3	2	52	-0,04487	49,55	RENDAH
3	2	4	2	3	4	4	3	2	54	0,34731	53,47	TINGGI
3	2	4	2	3	4	4	3	2	54	0,34731	53,47	TINGGI
1	3	2	4	2	3	2	2	3	42	-2,00576	29,94	RENDAH
2	4	2	3	4	4	3	2	2	57	0,93558	59,36	TINGGI
3	2	4	2	3	4	4	3	2	42	-2,00576	29,94	RENDAH
3	4	2	4	4	2	4	4	3	50	-0,43705	45,63	RENDAH
1	4	2	4	3	4	5	5	5	55	0,5434	55,43	TINGGI

3	4	3	2	3	2	3	4	2	59	1,32776	63,28	TINGGI
1	5	1	5	5	4	5	5	2	57	0,93558	59,36	TINGGI
2	2	4	4	4	4	5	5	4	52	-0,04487	49,55	RENDAH
2	4	4	2	2	2	4	4	4	47	-1,02532	39,75	RENDAH
2	5	5	5	5	4	4	5	2	50	-0,43705	45,63	RENDAH
2	2	4	4	4	4	5	5	5	50	-0,43705	45,63	RENDAH
2	3	3	3	4	3	4	4	4	54	0,34731	53,47	TINGGI
1	5	4	4	5	5	5	5	1	52	-0,04487	49,55	RENDAH
2	5	3	4	4	4	5	5	4	60	1,52385	65,24	TINGGI
2	5	3	4	4	4	4	4	4	54	0,34731	53,47	TINGGI
1	4	3	3	4	4	4	4	4	60	1,52385	65,24	TINGGI
2	4	4	4	4	3	2	4	4	45	-1,4175	35,83	RENDAH
2	4	2	3	2	2	5	5	4	59	1,32776	63,28	TINGGI
1	5	4	3	4	3	5	5	5	48	-0,82923	41,71	RENDAH
2	4	4	2	4	4	5	5	4	55	0,5434	55,43	TINGGI
2	4	2	2	3	2	5	5	2	48	-0,82923	41,71	RENDAH
2	4	3	4	3	4	4	5	4	50	-0,43705	45,63	RENDAH



LAMPIRAN VI

Surat Ijin Turun Lapang